



Rid
SOU
1968: 67

Statens
offentliga
utredningar
1968: 67

Social-
departementet

Arbetstid m m i husligt arbete

SOU

Betänkande avgivet av
utredningen angående hembiträdeslagstiftningen
Stockholm 1968

Statens offentliga utredningar 1968

Kronologisk förteckning

1. Ekoncmisystem för försvaret. Esselte. Fö.
 2. Ekoncmisystem för försvaret. Bihang. Esselte. Fö.
 3. Kreditmarknadens struktur och funktionssätt. Esselte. Fi.
 4. Handläggningen av säkerhetsfrågor. Isaac Marcus. Ju.
 5. Industrins struktur och konkurrensförhållanden. Esselte. Fi.
 6. Strukturutveckling och konkurrens inom handeln. Esselte. Fi.
 7. Ågande och inflytande inom det privata näringslivet. Esselte. Fi.
 8. Skogsbrukets planlägningsfrågor. Svenska Reproduktions AB. Jo.
 9. Virkesbalanser 1967. Esselte. Jo.
 10. Säkerhetspolitik och försvarsutgifter. Esselte. Fö.
 11. 1958 års utredning kyrka-stat. XI. Svenska kyrkan och staten. Esselte. U.
 12. Förväntningen av kyrklig jord m.m. Berlingska Boktryckeriet. Lund. U.
 13. Fritidsfisket. Esselte. Jo.
 14. Skolboksleveranser. Svenska Reproduktions AB. U.
 15. Musikutbildning i Sverige. Esselte. U.
 16. Rennaringen i Sverige. Esselte. Jo.
 17. Allmänna vägar. Svenska Reproduktions AB. K.
 18. Parkering. Esselte. K.
 19. Trafikmålsutredningar. Beckman. Ju.
 20. Upphandling av byggnader. Del I. Formerna. Esselte. Fi.
 21. Pensionstillskott m.m. Esselte. S.
 22. Jordhävdslag. Esselte. Jo.
 23. Bilregistrering. Berlingska Boktryckeriet. Lund. K.
 24. Avstämning av 1965 års långtidsutredning. Esselte. Fi.
 25. Studieprognos och studieframgång. Svenska Reproduktions AB. U.
 26. Ändrade avskrivningsregler för rörelse- och hyresfastigheter. Beckman. Fi.
 27. Förvaltningslag. Esselte. Ju.
 28. Intersexuella könstillhörighet. Esselte. Ju.
 29. Statistikbehov och statistikproduktion för regionala utredningar. AB Kopia. I.
 30. Bostadsbyggandets planering och kreditförsörjning. Esselte. I.
 31. 1965 års allmänna fastighetstaxering. AB Kopia. Fi.
 32. Fastighetstaxeringens regler och organisation. Esselte. Fi.
 33. Lokal trafikservice. Svenska Reproduktions AB. K.
 34. Transportförakningens organisation. Beckman. K.
 35. Storlandstingets författning. Svenska Reproduktions AB. K.
 36. Läromedel för specialundervisning. Svenska Reproduktions AB. U.
 37. Konfliktdirektiv. Esselte. I.
 38. Boendeservice 1. Esselte. I.
 39. Eldistributionens rationalisering. Beckman. Fi.
 40. Verkställighet av utländska domar. Esselte. Ju.
 41. Utsökningsrätt VII. Beckman. Ju.
 42. Förslag till predikotexter ur Gamla Testamentet för kyrkoårets sön- och helgdagar. Esselte. U.
 43. Upphandling av stora bostadsprojekt. Esselte. I.
 44. Företagshälsövärd. Esselte. S.
 45. Affärsverken: Ekonomi, konkurrens och effektivitet. Del 1. Esselte. Fi.
 46. Affärsverken: Ekonomi, konkurrens och effektivitet. Del 2. Bilagor. Esselte. Fi.
 47. Förvaltning och folkstyre. Esselte. K.
 48. Dagspressens situation. Esselte. Ju.
 49. Musikutbildning i Sverige. Del II. Esselte. U.
 50. Trektorbesättning. Berlingska Boktryckeriet. Lund. Fi.
 51. Vattenlagens torrlägningsbestämmelser. Esselte. Ju.
 52. Statligt försäkydd. Esselte. Fi.
 53. Arkiv inom hälso- och sjukvård. Esselte. K.
 54. Frivilligförsvaret 1. Esselte. Fö.
 55. Bot eller böter. Del 1. Victor Pettersson. Ju.
 56. Bot eller böter. Del 2. Bilagor. Victor Pettersson. Ju.
 57. Jordbruksarrende. Esselte. Jo.
 58. Konsumentupplysning. Esselte. H.
 59. Förenklad aktiehantering. Esselte. Fi.
 60. Arbetsmarknadsverket och arbetsmarknadspolitiken. Huvudrapport. Esselte. I.
 61. Arbetsmarknadsverket och arbetsmarknadspolitiken. Skilda rapporter. Esselte. I. (Utkommer senare.)
 62. Tio ekonomer om arbetsmarknadspolitiken. Esselte. I.
 63. Huvudmannaskapet för de gymnasiala skolformerna. Esselte. U.
 64. Utsökningsrätt VIII. Esselte. Ju.
 65. Nyöversättning av Nya testamentet. Almqvist & Wiksells boktryckeri AB, Uppsala.
 66. Allmän arbetstidslag. Esselte. S.
 67. Arbetstid m m i husligt arbete. Esselte. S.
-



Statens offentliga utredningar

1968 : 67

Socialdepartementet

Arbets­tid m m i husligt arbete

Betänkande avgivet av
utredningen angående hembiträdeslagstiftningen
Stockholm 1968

Till Statsrådet och chefen för socialdepartementet

Med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande den 27 april 1962 tillkallade chefen för socialdepartementet samma dag generaldirektören Yngve Samuelsson som utredningsman för att verkställa utredning angående hembiträdeslagstiftningen. Samtidigt förordnades ledamoten av riksdagens andra kammare inspektören Viola Sandell att biträda utredningen som expert. Till ytterligare experter förordnades den 6 november 1962 dåvarande förste vice ordföranden i Sveriges husmodersföreningars riksförbund Ingegerd Englund och numera avdelningsdirektören Ingeborg Jönsson samt den 21 januari 1963 ombudsmannen, juris kandidaten Märta Liljegren. Den sistnämnda avled den 25 december 1965. Till sekreterare åt utredningsmannen förordnades den 21 januari 1963 numera hovrättsassessorn Anders Knutsson.

Sedan utredningsarbetet nu har slutförts får utredningen härmed vördsamt överlämna betänkande med förslag till lag om arbetstid m. m. i husligt arbete. Under-tecknade experter, som har deltagit i behandlingen av samtliga frågor, biträder förslaget.

Stockholm i december 1968.

Yngve Samuelsson

Ingegerd Englund

Ingeborg Jönsson

Viola Sandell

/ Anders Knutsson

Innehåll

Förslag till lag om arbetstid m. m. i hushligt arbete	7	Kapitel 6 <i>Senare överväganden rörande hembiträdeslagstiftningen m. m.</i>	37
Kapitel 1 <i>Inledning</i>	12	6.1 Förlängningen år 1947	37
1.1 Historik	12	6.2 Förlängningen år 1950	39
1.2 Direktiven	14	6.3 Förlängningen år 1953	39
1.3 Utredningsarbetets bedrivande	15	6.4 Arbetstidsutredningens förslag och yttrandena över förslaget. Förlängningen år 1956	41
1.4 Vissa uppgifter om lagstiftningen i andra nordiska länder	15	6.5 Förlängningen år 1959	44
Kapitel 2 <i>Vissa uppgifter om arbetsgivare och arbetstagare i hushligt arbete</i>	17	6.6 Förlängningen år 1962	45
2.1 Folkräkningarna	17	6.7 Förlängningen år 1965	46
2.2 Utredningens statistiska undersökning	17	6.8 Förlängningen år 1968	46
2.3 Statistisk undersökning rörande barn-tillsyn	18	6.9 1963 års ändringar i arbetarskyddslagen	46
2.4 Uppgifter från länsarbetsnämnderna	19	Kapitel 7 <i>Utredningens allmänna överväganden</i>	48
2.5 Särskilt om praktikanter	19	Kapitel 8 <i>Specialmotivering till lagförslaget</i>	61
2.6 Särskilt om utläningar	20	Lagens rubrik	61
Kapitel 3 <i>Lagstiftning om arbetstid och arbetarskydd</i>	21	1 § Lagens tillämpningsområde	61
3.1 Inledning	21	2 § Ordinarie arbetstid	66
3.2 Gällande arbetstidslagar	21	3 § Jourtid	67
3.3 1963 års arbetstidskommittés förslag	24	4 § Allmän övertid	67
3.4 Arbetarskyddslagen	25	5 § Övertid för tillsyn	68
Kapitel 4 <i>Hembiträdeslagens huvudsakliga innehåll</i>	27	6 § Övertid för nödfallsarbete	69
Kapitel 5 <i>Hembiträdeslagens förarbeten</i> .	30	7 § Skyldighet att utföra övertidsarbete m. m.	70
5.1 Socialstyrelsens statistiska undersökningar	30	8 § Anteckningar om jourtid och övertid	71
5.2 Hembiträdesutredningen	31	9 § Ersättning för jourtid och övertid	71
5.3 Den fortsatta behandlingen av hembiträdesutredningens förslag	34	10 § Ledighet	73
		11 § Arbetstid och ledighet för minderåriga arbetstagare	74
		12 § Skydd mot ohälsa m. m.	75
		13 § Anställningsavtalets form	76
		14 § Anställningens upphörande	76

15 § Bostad	80
16 § Tjänstgöringsintyg	84
17 § Tillsyn över lagens efterlevnad	86
18 § Tystnadsplikt	88
19 § Föreläggande om rättelse	88
20 § Besvär över föreläggande	89
21 § Straff	89
22 § Skadestånd	89
23 § Preskription av skadeståndsanspråk	90
Övergångsbestämmelser	90
Kapitel 9 <i>Sammanfattning</i>	92

Bilagor

Bilaga 1 <i>Husligt anställda 1964. En undersökning om husligt anställdas arbetsvillkor m. m.</i>	95
1 Urvalet	95
2 Intervjuarbetet	96
3 Bortfall	97
4 Granskning, kodning och stansning	97
5 Bearbetning	98
6 Resultat	98
6.1 Husligt anställda	98
Begreppet »husligt anställd»	98
Antalet husligt anställda	99
De husligt anställdas yrkesbenämningar	101
Praktikanter	101
Husligt anställdas bakgrund och utbildning	101
Tidigare förvärsarbete	102
Avsikt beträffande framtida förvärsarbete	102
6.2 Arbetsgivarna	103
Arbetsgivarhushållens sammanställning	103
De intervjuade arbetsgivarna	104
Kontakten vid anställningen	105
6.3 Arbetsvillkoren m. m.	105
De anställdas arbetstider	105
Övertidsarbete	107
Ledighet för egna ärenden	108
Arbete på lördagar och söndagar	108
Ledighet	108
Semester	109
Husligt anställdas lön	109
De anställdas bostadsförhållanden	110
Fri kost, m. m.	111
Vård vid sjukdom	111

Arbetsgivarens villighet att betala högre lön för bättre utbildad arbetskraft	112
Ersättning för övertidsarbete	112
De anställdas arbetsuppgifter	112
6.4 Avtal om arbetsvillkoren m. m.	113
Förekomst av avtal	113
Avtal om uppsägningstid	113
Avtal om fridagar	113
Avtal om rätt att ta emot besök	113
6.5 Kunskap om hembiträdeslagen	113
Uppsägningstid	115
Ledighet	115
Arbetstidens slut	115
Övertidsarbete	115
Rätt att ta emot besök	116
6.6 Andel hembiträden som enligt lagen är att rubricera som hembiträden	116

Bilaga 2 <i>Några praktiska exempel på arbetstidsschema</i>	117
---	-----

Bilaga 3 <i>Lagstiftning om husligt arbete i Danmark, Finland och Norge</i>	121
1 Danmark	121
2 Finland	122
3 Norge	125

Bilaga 4 <i>Förslag till formulär för avtal om anställning i husligt arbete</i>	128
---	-----

Bilaga 5 <i>Förslag till formulär för anteckningar om jourtid och övertid</i>	130
---	-----

Bilaga 6 <i>Förslag till formulär för tjänstgöringsintyg</i>	132
--	-----

Förslag till Lag om arbetstid m. m. i husligt arbete

Lagens tillämpningsområde

1 §.

Denna lag är tillämplig på arbetstagare som utför husligt arbete i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock ej den som är medlem av arbetsgivarens familj.

Ordinarie arbetstid och jourtid

2 §.

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tidrymd av högst fyra veckor.

I arbetstiden inräknas ej uppehåll i arbetet under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och icke är skyldig att stanna kvar på arbetsstället.

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag som tillämpas för arbetsstället.

3 §.

Erfordras att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid påkommande behov utföra arbete, får jourtid tagas ut härför med högst 48 timmar under en tidrymd av fyra veckor. Som jourtid skall icke anses tid under vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Övertid

4 §.

Övertid får tagas ut, när särskilda skäl föreligger, med högst 48 timmar under en tidrymd av fyra veckor, dock högst 200 timmar under ett kalenderår.

5 §.

Utöver vad som följer av 4 § får övertid tagas ut för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv, i den mån det behövs på grund av att hushållets medlemmar har förvärvsarbete utanför hemmet. Sådan övertid får ej överstiga 40 timmar under en tidrymd av fyra veckor.

6 §.

Utän hinder av bestämmelserna i 4 och 5 §§ får övertid tagas ut i den mån det oundgängligen påkallas på grund av olyckshändelse eller akut sjukdomsfall eller annan sådan omständighet, som ej kunnat förutses.

För jourtid och övertid gemensamma bestämmelser

7 §.

I fråga om skyldighet för arbetstagare att stå till arbetsgivares förfogande under jourtid eller att utföra arbete på övertid gäller vad som kan anses vara överenskommet mellan parterna. Arbetstagare är dock alltid skyldig att utföra övertidsarbete, när det påkallas av förhållande som avses i 6 §.

8 §.

Arbetsgivare skall föra erforderliga anteckningar om jourtid och övertid. Arbetstagare har rätt att taga del av anteckningarna.

9 §.

Arbetstagare har rätt till särskild ersättning för jourtid och övertid. Ersättningen skall utgå i pengar eller, om parterna är ense därom, såsom ledighet under ordinarie arbetstid.

Ledigheten skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till tjänstgöringens art. Om arbetstagaren ännu icke fått ut ledigheten när anställningen upphör, skall ersättning i stället utgå i pengar.

Avtal, varigenom arbetstagare helt eller delvis undandragits förmån enligt denna paragraf, är utan verkan.

Ledighet m. m.

10 §.

Arbetstagare skall åtnjuta erforderlig ledighet för nattvila. I denna skall såvitt möjligt ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Arbetstagare skall beredas minst 24 timmars sammanhängande ledighet varje vecka. Ledigheten skall såvitt möjligt förläggas till söndag.

Avvikelse får göras från föreskrifterna i denna paragraf, om det påkallas av förhållande som avses i 6 §.

11 §.

För arbetstagare, som ej fyllt 18 år, får den sammanlagda arbetstiden icke överstiga tio timmar under ett dygn och 54 timmar under en vecka. Sådan arbetstagare skall beredas sammanhängande ledighet för nattvila minst elva timmar varje dygn. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 22 och klockan 5.

Utän hinder av bestämmelserna i första stycket får jourtid tagas ut högst två dygn i veckan.

Avvikelse får göras från föreskrifterna i denna paragraf, om det påkallas av förhållande som avses i 6 §.

12 §.

Arbetsgivare är skyldig att iakttaga allt som skäligen kan erfordras för att förebygga att arbetstagare ådrager sig ohälsa till följd av arbetet eller drabbas av olycksfall däri. Det åligger arbetstagare att iakttaga tillbörlig försiktighet och i övrigt medverka till förekommande av ohälsa och olycksfall.

Arbetstagare, som icke fyllt 18 år, får ej användas till arbete på sådant sätt att det kan anses medföra fara för överansträngning eller annan skadlig inverkan på arbetstagarens hälsa eller kroppsutveckling.

Avtalets ingående och upphörande

13 §.

Avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om endera parten begär det.

14 §.

Är avtalstiden ej bestämd, gäller avtalet tills vidare och upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är 14 dagar, om ej annat överenskommit.

Arbetsgivaren får dock alltid säga upp avtalet att upphöra omedelbart, om arbetstagaren väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Samma rätt tillkommer arbetstagaren, om arbetsgivaren eller någon medlem av arbetsgivarens hushåll väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren.

Uppsägning som avses i andra stycket får ej ske, om till grund därför uteslutande åberopas förhållande, som parten känt till mer än en vecka före uppsägningen.

Bostad

15 §.

Arbetstagare, som på grund av sjukdom blir ur stånd att utföra sina sysslor, får utan hinder därav nyttja bostad, som ingår i arbetstagarens löneförmåner, så länge anställningen består. Förbehåll som strider häremot är utan verkan.

Tjänstgöringsintyg

16 §.

När anställningsavtal uppsagts skall arbetsgivaren på begäran lämna arbetstagaren intyg angående anställningen.

Intyget skall innehålla besked om arbetsuppgifternas art och anställningstiden. Har anställningen varat mer än en månad skall, om arbetstagaren begär det, dessutom lämnas vitsord rörande skicklighet, arbetsvillighet och ordning i arbetet samt upplysning om vem som sagt upp avtalet och, om uppsägningen gjorts av arbetsgivaren, rörande anledningen därtill.

Förbehåll som inskränker arbetstagares rätt enligt denna paragraf är utan verkan.

Tillsyn över lagens efterlevnad

17 §.

Tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna i 2-6, 8 och 10-12 §§ utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt, under dess överinseende och ledning, av yrkesinspektionens befattningshavare och kommunala tillsynsmän. Därvid gäller i tillämpliga delar vad som föreskrivs om tillsyn över efterlevnaden av arbetarskyddslagen den 3 januari 1949 (nr 1). Undersökning på arbetsställe får dock äga rum endast på begäran av part eller om eljest särskild anledning föreligger.

18 §.

Den som har eller haft att utöva tillsyn över efterlevnaden av denna lag får ej obehörigen yppa vad han därvid fått veta om enskilda personliga förhållanden. Bryter någon häremot gäller bestämmelserna i 68 § arbetarskyddslagen.

19 §.

Åsidosätter arbetsgivare sina skyldigheter i något avseende som är underkastat tillsyn, kan yrkesinspektören skriftligen förelägga arbetsgivaren att vidtaga rättelse. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren få tillfälle att yttra sig.

20 §.

Talan mot föreläggande som meddelats av yrkesinspektör föres genom besvär hos arbetarskyddsstyrelsen. Yrkesinspektörens beslut skall innehålla upplysning om vad den som vill fullfölja talan har att iakttaga.

Mot styrelsens beslut i anledning av besvär enligt första stycket får talan ej föras.

Ansvar och skadestånd

21 §.

Arbetsgivare som underlåter att rätta sig efter föreläggande enligt 19 § eller som mot bättre vetande lämnar oriktig uppgift i anteckning som avses i 8 § straffas med böter.

22 §.

Arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta motparten skada som uppstår på grund därav.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått tages hänsyn även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det är skäligt med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande med avseende på tvistens uppkomst eller omständigheterna i övrigt, får skadeståndets belopp nedsättas eller fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet äga rum.

23 §.

Talan om skadestånd enligt 22 § skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan inträffade. Försummas det är rätten till talan förlorad.

Denna lag träder i kraft den
förinnan.

och gäller även avtal som slutits dess-

Den i 2 § angivna genomsnittliga arbetstiden för vecka skall dock, i stället för 40 timmar, utgöra 41 timmar 40 minuter under tiden den -den
och 40 timmar 50 minuter under tiden den -den

Genom lagen upphävs hembiträdeslagen den 30 juni 1944 (nr 461), vilken enligt lag den 5 april 1968 (nr 110) gäller till och med den 31 oktober 1971.

1.1 Historik

Frågan om arbetsförhållandena på det husliga området togs upp i riksdagen första gången år 1931 genom likalydande motioner i bägge kamrarna (I: 199, II: 333).

I motionerna konstaterades att det rådde brist på kvalificerad arbetskraft till husligt arbete, medan det förelåg stor arbetslöshet på flertalet andra arbetsområden. De arbetssökande kvinnornas motvilja mot att ta anställning i hushåll berodde enligt motionärernas mening främst på den inom yrket gängse långa och obestämda arbetstiden och frånvaron av bestämda fritider. Motionärerna ansåg det uppenbart att åtgärder borde vidtas i syfte att få det husliga arbetet mera eftersökt och uppskattat. Detta kunde bäst ske genom att arbetet ställdes i rang med andra yrken genom bättre utbildningsmöjligheter och bättre ordnade arbetsförhållanden. Motionärerna hemställde att riksdagen skulle hos Kungl. Maj:t hemställa om utredning angående arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.

Den föreslagna utredningen tillstyrktes av socialstyrelsen, Sveriges husmodersförenings riksforbund och Stockholms hembiträdesförenings styrelse, vilka hade beretts tillfälle att yttra sig i ärendet. Motionerna avslogs emellertid av riksdagen. I de utskottsutlåtanden som låg till grund för beslutet (I kamm. 2 tillf. utskott 9, II kamm.

4 tillf. utskott 2) avvisades bestämt tanken att arbetsförhållandena på det husliga området skulle regleras i lag. Med hänsyn härtill ansåg sig utskotten inte ha anledning att tillstyrka den föreslagna utredningen.

Vid 1932 års riksdag togs frågan upp på nytt genom motioner i bägge kamrarna (I: 61, 62, II: 98, 99). Motionerna resulterade i att riksdagen hos Kungl. Maj:t anhöll om utredning och förslag angående förbättring av utbildningsmöjligheterna för husligt arbete. Motionärernas förslag om utredning rörande arbetsförhållandena på området avslogs däremot under hänvisning till frågans behandling vid föregående riksdag (I kamm. 2 tillf. utskott 23, II kamm. 4 tillf. utskott 8).

Följande år tillsattes emellertid efter beordrigande av Kungl. Maj:t den 30 juni 1933 fem sakkunniga – *hembiträdesutredningen* – för att utreda arbetsförhållandena inom det husliga arbetet och avge de förslag som utredningen kunde föranleda.

Under utredningsarbetets gång utförde socialstyrelsen i samråd med utredningen två undersökningar rörande arbetsförhållandena på det husliga arbetets område. Den ena gällde hushåll i städer och stadsliknande samhällen och den andra jordbrukshushåll. Undersökningen rörande stadshushåll omfattade ett fyrtiotal orter och företogs våren 1934. Undersökningen

utfördes på det sättet att frågeformulär distribuerades till husmödrar och hembiträden på de aktuella orterna genom förmedling av husmodersföreningar, hembiträdesföreningar och andra organisationer samt arbetsförmedlingarna. Något statistiskt urval gjordes alltså inte. Antalet formulär som besvarades och kunde göras till föremål för bearbetning utgjorde ungefär 5 800, varav drygt 2 300 härrörde från hembiträden och inemot 3 500 från husmödrar. Till komplettering av denna undersökning inhämtades svar på vissa mer allmänt formulerade frågor från ett antal institutioner och organisationer som kunde antas ha särskild sakkunskap på området. Vid undersökningen rörande jordbrukshushåll, som utfördes år 1938, tillämpades i huvudsak samma tillvägagångssätt. Härvid inkom svar från drygt 1 400 husmödrar och närmare 1 100 hembiträden.

Resultatet av hembiträdesutredningens arbete redovisades i två betänkanden, ett den 14 april 1937 (SOU 1937:16) angående utbildning av hembiträden och ett den 28 februari 1939 (SOU 1939:15) med förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.

Det centrala innehållet i den föreslagna lagen utgjordes av regler om de anställdas arbetstid. Förslaget innehöll inte som 1930 års allmänna arbetstidslag några bestämmelser om det **högsta antal** timmar som arbetstiden fick omfatta under en viss tidsperiod, utan arbetstidsregleringen hade indirekt karaktär och syftade till att garantera de anställda vissa minimifritider. Sålunda föreslogs bestämmelser om tidpunkten för det dagliga arbetets slut och om fridagar. Vidare innehöll lagförslaget regler om bl. a. anställningsavtalets ingående och upphörande, den anställdas bostad och förmåner vid sjukdom samt betyg. Dessutom fanns vissa specialbestämmelser till skydd för minderåriga arbetstagare. Lagförslaget remitterades till ett antal myndigheter och organisationer för yttrande och överlämnades därefter jämte remissyttrandena till *1941 års befolkningsutredning* för

att övervägas vid fullgörande av dess uppdrag.

Efter överarbetning av hembiträdesutredningens förslag avgav befolkningsutredningen den 28 oktober 1943 förslag till hembiträdeslag, vilket sedermera efter remissförfarande och ytterligare överarbetning inom socialdepartementet förelades 1944 års riksdag (prop. 217). Riksdagen antog med vissa ändringar förslaget, vilket i sina huvuddrag överensstämde med det förslag som hembiträdesutredningen hade lagt fram.

Hembiträdeslagen utfärdades den 30 juni 1944 (nr 461) och trädde i kraft den 1 november samma år. Lagens giltighetstid begränsades ursprungligen till tre år. Eftersom lagen dels rörde ett område av arbetslivet, som dittills inte hade varit reglerat av lag och på vissa håll ännu inte ansågs lämpat att underställas arbetstidslagstiftning, dels till sin principiella uppläggning väsentligen avvek från tidigare arbetstidslagar, ansågs den nämligen till en början endast böra ges temporär giltighet. Sedan lagen hade varit i kraft under tre år räknade man med att ha vunnit tillräcklig erfarenhet angående dess verkningar i olika hänseenden för att kunna bedöma om den borde definitivt antas, i vissa stycken ändras eller definitivt slopas.

Hembiträdeslagens giltighetstid, som ursprungligen utlöpste den 31 oktober 1947, har sedermera fortlöpande förlängts, varje gång för ytterligare tre år, och lagen gäller efter den senast beslutade förlängningen (lag den 5 april 1968, nr 110) t. o. m. den 31 oktober 1971. Orsaken till att någon definitiv lösning av frågan om den fortsatta regleringen av arbetsförhållandena på det husliga området ännu inte har kommit till stånd är framför allt den tveksamhet som har rått rörande den lämpligaste utformningen av arbetstidsreglerna.

Vid de flesta tillfällen då frågan om fortsatt lagreglering på det husliga arbetsområdet har aktualiserats i anledning av att hembiträdeslagens giltighetstid har närmast sig sitt slut har särskild utredning verkställts i ämnet, år 1947 av statens arbets-

marknadskommission och därefter av arbetsmarknadsstyrelsen. Vid dessa utredningar har yttranden inhämtats från ett antal myndigheter och organisationer, varefter den utredande myndigheten till Kungl. Maj:t har överlämnat redogörelse för de avgivna yttrandena samt sitt eget förslag i ämnet. Detta förslag har i vissa fall därefter remissbehandlats.

Utredningarna har genomgående gett vid handen att lagens existens ansetts medföra gynnsam inverkan på arbetsförhållandena inom det husliga arbetet, och de röster som har höjts för avskaffande av varje form av lagreglering på området har varit få. Däremot har meningarna rörande den fortsatta utformningen av arbetstidsreglerna varit mycket delade. I samband med att giltighetstiden förlängdes till och med oktober 1965 uttalade sig dock en klar majoritet av de tillfrågade myndigheterna och organisationerna till förmån för övergång till direkt reglering av arbetstiden. I anslutning därtill anmälde departementschefen sin avsikt att föranstalta om utredning av hela frågan om hembiträdeslagstiftningen.

1.2 Direktiven

I anförande till statsrådsprotokollet den 27 april 1962 yttrade chefen för socialdepartementet bl. a. följande.

Arbetsförhållandena för hembiträden i vårt land har sedan mitten av 1940-talet varit reglerade genom en i viss mån tvingande lagstiftning, den allttjämt gällande hembiträdeslagen av år 1944. Denna lag, som i stort sett är oförändrad, gällde från början för en tid av tre år och har därefter vid upprepade tillfällen förlängts för tre år i sänder. Den är inte någon arbetstidslag i egentlig mening utan snarast en fritidslag med bestämmelser bl. a. om att arbetsdagen regelmässigt skall sluta kl. 19 samt att ett hembitråde skall ha rätt till ledighet varannan söndag eller annan allmän kyrklig helgdag och en bestämd vardag varje vecka efter kl. 14. Dessutom innehåller lagen vissa bestämmelser om avtals ingående och upphörande, bostad, vård vid sjukdom, övertidserättning m. m.

Enligt lag den 2 mars 1962 har hembiträdeslagens giltighetstid förlängts t. o. m. den 31

oktober 1965. Till grund för propositionen nr 11 till årets riksdag, varigenom förslag till förlängningen framlades, låg en utredning av arbetsmarknadsstyrelsen, vid vilken styrelsen bl. a. inhämtat yttranden från ett tjugufemtal myndigheter och organisationer.

Hembiträdena torde numera i många fall vara tillförsäkrade bättre anställningsvillkor än hembiträdeslagen föreskriver. Icke desto mindre är rekryteringen till yrket allttjämt i avtalande. Hembiträdesyrket har med andra ord inte varit konkurrenskraftigt gentemot industrin och andra näringar. Som anledning härtill pekar arbetsmarknadsstyrelsen bl. a. på att arbetstiden inte är reglerad, att det är osäkert vilket mått av fritid arbetstagaren kan påräkna och att arbetstidens förläggning betraktas som obehövlig.

Redan i samband med hembiträdeslagens tillkomst och varje gång frågan om dess förlängning därefter varit aktuell har röster höjts för att lagen bör få karaktär av egentlig arbetstidslag i stället för fritidslag. Omkring tre fjärdedelar av de av arbetsmarknadsstyrelsen i samband med den senaste förlängningen tillfrågade myndigheterna och organisationerna uttalade sig för en sådan förändring av lagstiftningens karaktär. Även riksdagen uttalade sig i denna riktning (andra lagutskottets utlåtande 1962: 2).

Av svaren på arbetsmarknadsstyrelsens förfrågningar framgår, att spörsmålet om hur arbetstiden för hembiträden skall regleras av många skäl är svårlöst. Arbetsmarknadsstyrelsen har uttalat, att det krävs en mer ingående undersökning än som kan åstadkommas genom styrelsens försorg, innan man tar ställning till frågorna om lagstiftningens karaktär och närmare utformning.

I nyssnämnda proposition förklarade jag min avsikt vara att föranstalta om en utredning av hela frågan om hembiträdeslagstiftningen. En sådan utredning bör nu komma till stånd och uppgiften bör anförtros en särskild utredningsman med erforderligt expertbitråde.

Utredningsmannen bör undersöka rådande arbetsvillkor inom hembiträdesyrket, i första hand arbetstidens längd och förläggning. Mot bakgrund av undersökningen bör utredningsmannen bedöma behovet av lagstiftning på området och, om fortsatt sådant behov finnes föreligga, hur lagstiftningen lämpligen bör utformas. Utredningsmannen bör bl. a. pröva om skyddssynpunkter motiverar lagstiftning och om fastare normer för arbetstidens reglering kan tänkas inverka fördelaktigt på rekryteringen till yrket. Vidare bör utredningsmannen ta ställning till frågor som står i samband med kontrollen av efterlevnaden av en lagstiftning på området.

1.3 Utredningsarbetets bedrivande

Utredningsarbetet inriktades till en början på en undersökning rörande arbetsgivare och arbetstagare på det husliga arbetets område, rådande arbetsvillkor m. m. Undersökningen utfördes av statistiska centralbyråns utredningsinstitut i samarbete med utredningen. Intervjuarbetet ägde rum i februari och mars 1964. Institutets rapport över undersökningen, vilken avlämnades den 18 januari 1966, bifogas betänkandet som *bilaga 1*.

Sommaren 1964 gjorde utredningen en rundfråga till länsarbetsnämnderna i landet samt till socialstyrelsen och ett antal organisationer som kunde antas ha särskild beröring med förhållandena inom det husliga arbetet. Utredningen bad om vissa upplysningar beträffande arbetskraftssituationen och om synpunkter på frågan om behovet av fortsatt lagreglering rörande annat än de anställdas arbetstider. Rundfrågan besvarades av samtliga länsarbetsnämnder utom en. Av de tillfrågade organisationerna svarade Svensk sjuksköterskeförening, Hushållslärarnas förening och elevkåren vid seminariet för huslig utbildning i Stockholm. Resultatet av rundfrågan redovisas i det följande i anslutning till behandlingen av de särskilda spörsmålen.

Den centrala frågan i utredningsarbetet har gällt den framtida utformningen av arbetstidsreglerna på det husliga området. Utredningen har härvid bl. a. haft att överväga om det husliga arbetet kunde inordnas under en allmän arbetstidslagstiftning. För att få en uppfattning om möjligheterna att tillämpa den allmänna arbetstidslagens regler på husligt arbete vände sig utredningen i slutet av år 1965 till ett antal familjer som hade anställda i hushållet och bad dem att lägga upp ett arbetstidsschema för arbetstagaren enligt vissa närmare anvisningar. De inkomna svaren, som visar hur förhållandena enligt uppgiftslämnarna skulle komma att gestalta sig, redovisas i *bilaga 2*.

År 1963 tillkallades särskilda sakkunniga – 1963 års arbetstidskommitté – för att

göra en översyn av arbetstidslagstiftningen. Utredningen, som har haft fortlöpande samråd med arbetstidskommittén, har ansett sig böra vänta med att ta slutlig ställning i frågan om arbetstidsreglering på det husliga området till dess arbetstidskommitténs förslag fått sin definitiva utformning. I avvaktan härpå har utredningsarbetet tidvis legat nere.

1.4 Vissa uppgifter om lagstiftningen i andra nordiska länder

I Danmark gäller en »medhjælperlov» av den 31 maj 1961. Denna är tillämplig på lantbruksarbete och husligt arbete och avser sådana arbetstagare som får kost och logi eller enbart kost hos arbetsgivaren. Lagens bestämmelser tar i första hand sikte på arbetstagare under 18 år och endast ett fåtal av dem (t. ex. om kostens och bostadens beskaffenhet, rätten till semester, förmåner vid sjukdom) gäller även äldre arbetstagare. Arbetstidsreglerna hör inte till de bestämmelser som är tillämpliga på arbetstagare över 18 år. I anslutning härtill kan nämnas att det i Danmark inte finns någon lagstiftning som motsvarar vår allmänna arbetstidslag.

Beträffande arbetstidens längd gäller för de minderåriga – som nämnts omfattar lagen i denna del ej de äldre – att arbetstagaren inte får sysselsättas med arbete som överstiger hans krafter och ålder. Är arbetstagaren under 15 år får arbetet inte vara sådant att det inverkar menligt på hans skolgång och konfirmationsundervisning. Vecko- och dygnsarbetstiden får inte överstiga det antal timmar som genom vanligen gällande överenskommelser är fastställda för vuxna eller som i övrigt tillämpas på orten. Förberedelse- och avslutningsarbeten får omfatta högst en halv timme om dagen. Den som har fyllt 16 år kan få användas till nödfallsarbete. Arbetstagare får inte användas till nattarbete utan giltigt skäl. Om nattarbete har förekommit föreligger rätt till motsvarande ledighet påföljande dag.

Finland har en särskild hembiträdeslag av den 7 januari 1949. Den ordinarie arbetstiden, vari inräknas måltidsraster, får utgöra högst 10 timmar per dygn. Arbetet får börja tidigast kl. 6, såvida ej annat överenskommits, och sluta senast kl. 19. På landsbygden kan under tiden 1 april -30 september tiden för arbetets slut efter överenskommelse utsträckas till kl. 20. Den tid av dygnet, som ej är ordinarie arbetstid, är hembitrådets fritid. Dessutom har hembitrådet rätt till fritid 1) en vardag varje vecka från kl. 14 eller, om så överenskommits, två vardagar från kl. 17; 2) varannan sön- och helgdag eller, efter överenskommelse, varje sön- och helgdag efter kl. 15; 3) självständighetsdagen och 1 maj från kl. 15.

Hembitråde är skyldigt utföra arbete på fritiden om så är påkallat till följd av sjukdom hos arbetsgivare eller såvitt angår jordbruket, dennes husdjur. I övrigt får övertidsarbete förekomma enligt särskild överenskommelse på annan tid än fastställd fridag.

För arbetstagare under 16 år gäller att den ordinarie arbetstiden, raster inräknade, ej får överstiga 8 timmar per dygn och under fritiden får arbete ej förekomma mer än 7 timmar per vecka.

Enligt lagen har yrkesinspektör att på begäran lämna råd och anvisningar i frågor rörande lagens tillämpning. Någon kontroll av de anteckningar rörande arbetstid och fritid, som arbetsgivaren enligt lagen är skyldig att föra, förekommer inte.

Även i *Norge* gäller en särskild hembiträdeslag, Lov om arbeidsvilkår for hus-hjelp, av den 31 maj 1963.

Den ordinarie arbetstiden är 9 timmar om dagen, måltidsraster inräknade, därest arbetstagaren inte är helt ledig under rasten. Enstaka dagar får arbetstiden utsträckas till 10 timmar per dag med motsvarande ledighet andra dagar. Arbetet skall vara slut senast kl. 19. Övertidsarbete får, efter överenskommelse, förekomma före den ordinarie arbetstidens början och efter dess slut. Lagen reglerar vederlaget för övertidsarbete. Ett särskilt begrepp är »tillsyns-

vakt», som innebär att arbetstagare, som bor hos arbetsgivaren, åtar sig att vara hemma utöver den ordinarie arbetstiden för tillsyn av barn och gamla m. m. Om tillsynen inte är förenad med arbete och sker i viss begränsad omfattning, har arbetstagaren inte rätt till ersättning, om inte överenskommelse har träffats därom.

Övertidsarbete och tillsynsvakt får förekomma högst 3 gånger i veckan och högst 10 gånger under en fyraveckorsperiod. Arbetstagare som inte har fyllt 18 år får inte användas till övertidsarbete men väl till tillsynsvakt, dock längst till kl. 22.

Reglerna om ordinarie arbetstid, övertid och tillsynsvakt gäller inte hembitråde över 18 år, som antingen a) bor hos arbetsgivaren och är anställd i hem med barn under 16 år där båda makarna eller en ensam försörjare har heltidsarbete utanför hemmet; b) är anställd för att helt eller till övervägande del sköta småbarn eller gamla och sjuka eller c) är anställd för mindre än 5 dagar i veckan.

Arbetstagare, som är anställd för längre tid än tre veckor och arbetar hela veckan hos samme arbetsgivare har rätt till ledighet varannan sön- och helgdag samt en bestämd vardag efter kl. 13 varje vecka.

Det statliga och kommunala arbetarskyddet skall sprida upplysning om lagen och alla kan vända sig dit för att få besked om parternas rättigheter och skyldigheter enligt lagen. Ingen fortlöpande kontroll sker över hur lagen efterlevs.

En närmare redogörelse för de danska, finska och norska lagarna lämnas i *bilaga 3*.

Vissa uppgifter om arbetsgivare och arbetstagare i husligt arbete

2.1 Folkräkningarna

Enligt folkräkningarna har de förvärvsarbetsbetande på det husliga arbetets område med minst halv normal arbetstid uppgått till följande avrundade antal.

1920 års folkräkning	219 000
1930 » »	238 000
1940 » »	158 000
1945 » »	120 000
1950 » »	90 000
1960 » »	71 000
1965 » »	49 000

De redovisade uppgifterna visar tydligt hur kraftigt och snabbt antalet arbetstagare har minskat. År 1965 utgjorde sålunda de anställda i husligt arbete bara litet över en femtedel av motsvarande antal år 1930.

2.2 Utredningens statistiska undersökning

Den statistiska undersökning som utredningen har låtit utföra genomfördes i början av år 1964. Enligt den uppgick det totala antalet husligt anställda till i runt tal 51 000. Denna siffra kan inte direkt jämföras med folkräkningsuppgifterna, eftersom man vid undersökningen bara räknade med sådana arbetstagare som hade minst 25 timmars arbetsvecka hos samme arbetsgivare.

Av de personer som vid den statistiska undersökningen redovisades som anställda

intog stora grupper sådan ställning till arbetsgivaren att något anställningsförhållande av sedvanlig typ inte kunde sägas föreligga. Sammanlagt 30 % var medlemmar av arbetsgivarens familj eller sammanbodde med denne under äktenskapsliknande förhållanden. Av återstoden, ungefär 35 000 personer, kunde 29 000 betecknas som hembiträden (inkl. barnsköterskor) och drygt 6 000 som hushållerskor (inkl. husföreståndarinnor). Vid undersökningen konstaterades att 77 % av hembiträdena, dvs. drygt 22 000, var anställda på sådana villkor att hembiträdeslagen var tillämplig på dem.

Enligt undersökningen förededde hembiträdena och hushållerskorna i flera avseenden mycket stora olikheter sinsemellan. Påfallande är att hembiträdena till övervägande delen var mycket unga. Tre fjärdedelar av dem var under 21 år, och närmare en tredjedel hade ännu inte fyllt 17 år. Av hushållerskorna däremot var så gott som alla över 35 år och nästan hälften över 60 år. Hembiträdena hade naturligt nog i allmänhet arbetat jämförelsevis kort tid i yrket, 40 % mindre än ett år. Hushållerskorna däremot hade till tre fjärdedelar varit sysselsatta i yrket mer än 10 år. Av hembiträdena under 21 år uppgav sig mer än 80 % inte ha för avsikt att fortsätta inom yrket, och de flesta av dessa förklarade att de ämnade sluta redan

inom ett år. Hushållerskorna och hembiträderna över 36 år förklarade sig däremot i regel vilja stanna kvar i yrket. I ingendera av grupperna hade de anställda i allmänhet någon särskild utbildning för sitt yrke.

Av undersökningen framgår, att den husliga arbetskraften huvudsakligen rekryteras från den svenska landsbygden. Bara 6 % av hembiträderna var födda och uppvuxna i städer med mer än 50 000 invånare, medan av landets hela befolkning 30 % är bosatta i sådana orter. Drygt två tredjedelar av hembiträderna var födda på landsbygden. Från utlandet härstammade inte mer än 5 %.

Hembiträderna fördelades på olika ortstyper i ungefär samma proportioner som befolkningen i övrigt och var huvudsakligen anställda i barnfamiljer i jämförelsevis god social och ekonomisk ställning. Arbetsgivarhushållen utgjordes till 80 % av fullständiga familjer, dvs. man och hustru, de allra flesta med barn under 7 år. Mer än hälften av arbetsgivarna var under 36 år och bara 13 % över 50 år. Två tredjedelar av arbetsgivarna utgjordes av företagsledare, tjänstemän eller utövare av fria yrken. Arbetsgivarfamiljernas inkomster översteg i allmänhet 20 000 kr och i drygt en tredjedel av fallen låg inkomsten över 40 000 kr. I allmänhet hade hustrun egen inkomst av förvärsarbete.

Hushållerskorna var i stor utsträckning bosatta på landsbygden och i allmänhet anställda hos äldre personer i jämförelsevis blygsamma ekonomiska omständigheter. Så gott som samtliga hushållerskor var verksamma i hushåll som inte utgjordes av fullständiga familjer och där det inte heller fanns barn under 7 år. Närmare hälften av arbetsgivarna utgjordes av jordbrukare eller jordbruksarbetare, och mer än en femtedel var ej yrkesverksamma. Nästan två tredjedelar var över 65 år gamla. För tre fjärdedelar av arbetsgivarna understeg familjeinkomsten 20 000 kr.

Utredningsinstitutets rapport över undersökningen är, som tidigare nämnts, fogad vid betänkandet som *bilaga 1*.

2.3 Statistisk undersökning rörande barn-tillsyn

På uppdrag av familjedaghemsutredningen genomförde statistiska centralbyråns utredningsinstitut en riksomfattande intervjuundersökning i syfte att närmare klarlägga på vilket sätt tillsynen av barnen ordnas i de fall föräldrarna (föräldern) förvärsarbetar utom hemmet. En redogörelse för undersökningen och dess resultat finns i familjedaghemsutredningens betänkande Samhällets barn-tillsyn – barnstugor och familjedaghem (SOU 1967:39). Undersökningen visar att det hösten 1966 fanns ca 320 000 barn under 10 år vars vårdnadshavare förvärsarbetade mer än 15 timmar per vecka. Hälften av barnen – ca 150 000 – var i förskoleåldern. Tillsynen av barnen under den tid föräldrarna förvärsarbetade skedde i hög grad i det egna hemmet. Sådan tillsyn förekom således beträffande ca 160 000 barn. Särskilt familjer med flera barn föredrog att ordna tillsynen i det egna hemmet i stället för att utnyttja den samhälleliga barn-tillsynen – dag- och fritidshem, lekskolor och kommunala familjedaghem – eller privata familjedaghem.

Antalet barn som i det egna hemmet sågs till av hembiträde eller annan anställd hemhjälp var ca 40 000. På grundval av verkställd procentuell fördelning (betänkandet s. 20) beräknades antalet hembiträden till ca 9 000 i 1-barnsfamiljer, 10 000 i 2-barnsfamiljer, 3 000 i 3-barnsfamiljer och 200 i övriga flerbarnsfamiljer, dvs. totalt ca 22 000. Det må i detta sammanhang erinras om att utredningsinstitutets år 1964 genomförda undersökning rörande de husligt anställda gav vid handen att av antalet hembiträden och barnsköterskor – ca 29 000 – ca 21 000 (74 %) återfanns i familjer med barn i förskoleåldern. I detta hänseende stämmer således de båda undersökningarnas resultat väl överens.

Nämnas må ytterligare att enligt 1966 års undersökning 60 000 barn var utan särskild tillsyn – de klarade sig således själva – under den tid föräldrarna förvärsarbetade och att ca 210 000 hemmakvinnor önska de

sig ut i förvärvslivet om tillsynen av deras barn kunde ordnas på ett tillfredsställande sätt. Av dessa kvinnor var ca 40 000 beredda att förvärsarbete på heltid, medan resten önskade deltidsarbete.

2.4 Uppgifter från länsarbetsnämnderna

Vid rundfrågan till länsarbetsnämnderna sommaren 1964 uppgav det övervägande flertalet nämnder att tillgången på arbetsökande hade minskat under de senast förflutna tio åren. På flera håll hade man kunnat iakta en betydande sådan minskning. I några fall hade dock inga större förändringar konstaterats, och ett par nämnder redovisade en mindre ökning av antalet arbetsökande.

Ungefär hälften av nämnderna uppgav att efterfrågan på arbetskraft hade stigit under den senaste tioårsperioden. Övriga nämnder hade antingen inte konstaterat några förändringar av betydelse eller också iakttagit en viss minskning av efterfrågan. Genomgående framhölls i yttrandena att tillgången inte motsvarade efterfrågan. I de fall där efterfrågan hade minskat förklarades detta förhållande med att utsikterna att få arbetskraft var så små att arbetsgivarna ansåg det meningslöst att försöka få någon hjälp.

I praktiskt taget samtliga yttranden anfördes, att hembiträden för heltidsanställning i första hand efterfrågades i hem med barn under skolåldern eller med barn i den lägre skolåldern, där båda makarna hade förvärsarbete, och att arbetsuppgifterna huvudsakligen utgjordes av barnpassning och enklare hushållsgöromål. I detta sammanhang påpekades stundom, att arbetsgivarna i inte obetydlig utsträckning representerade inkomstgrupper som tidigare inte hade anlitat anställd arbetskraft för arbete i hushållet. I enstaka yttranden nämndes som andra kategorier, vilka önskade heltidsanställt hembiträde, åldringar och sjuka personer.

Beträffande hushåll av andra slag, dvs. främst familjer utan små barn och hem där

husmodern inte hade arbete utanför hemmet, anfördes att efterfrågan huvudsakligen avsåg deltidshjälp för städning m. m. I vissa yttranden påpekades särskilt att behovet av hushållshjälp i jordbrukshushåll hade minskat i påtaglig grad.

Beträffande de arbetssökande anfördes allmänt, att den genomsnittliga åldern hos dem som sökte heltidsanställning hade sjunkit. Sökande med särskild kompetens för hembiträdesyrket saknades nästan helt. Från flera håll påpekades att det husliga arbetet hade blivit ett typiskt genomgångsyrke och att de sökande huvudsakligen utgjordes av unga flickor, som antingen behövde praktik i hushåll för sin fortsatta utbildning eller tog en hembiträdesplats tills vidare på grund av brist på andra försörjningsmöjligheter. Arbetsnämnden i Stockholm nämnde som exempel på andra grupper av arbetssökande dels utläningar och dels personer som försökte ordna sin bostadsfråga genom att ta anställning i hushåll.

De som sökte deltidsarbete utgjordes framför allt av gifta kvinnor utan minderåriga barn eller med barn i skolåldern. Dessutom förekom en grupp ensamstående kvinnor, som försörjde sig genom städningsarbete och liknande i olika hem.

I flera yttranden anfördes att arbetsgivarna i allt mindre utsträckning erbjöd bostad åt den anställda. Detta föresakade vissa problem, eftersom de arbetssökande ofta önskade få bostad hos arbetsgivaren. I Stockholm var det inte ovanligt att arbetsgivaren tillhandahöll tjänstebostad i form av egen lägenhet.

2.5 Särskilt om praktikanter

Bland de anställda i husligt arbete utgörs en mycket betydande grupp av sådana som har tagit arbete av detta slag därför att de behöver praktik i hushåll för att vinna inträde vid läroanstalt. Praktik i husligt arbete krävs vid flera slag av skolor, t. ex. seminarierna för huslig utbildning. På hushållslärlinjen allmänna gren fordras 5 måna-

ders praktik i hem, på den lanthushålls-riktade grenen 4 månaders praktik i lant-hushåll och på barnvårdslärlinjen 2 månaders praktik i hem med barn under skolåldern. För inträde vid kurs i spädbarnsvård vid barnvårdsskola uppställs krav på minst 2 månaders praktik i hem med barn under skolåldern medan för övriga kurser, yrkeskurs I och II, 3 månaders praktik i hem med barn under skolåldern anges som alternativ till annan praktik.

Bland behörighetskraven för inträde vid förskolläraryrkesseminarium är 9 veckors praktik i enskilt hem med barn i åldern 0-7 år obligatorisk. Dessutom anges 16 veckors sammanhängande praktik i enskilt hem med barn som inte har uppnått 8 månaders ålder som alternativ till annan förpraktik.

För inträde till kurs för hemvårdare (hemvårdarinna) krävs vid linje A 6 månaders praktik i hem med minderåriga barn, medan för linje B 3 års praktik i hushåll med minderåriga barn anges som alternativ till annan förpraktik. För inträde till utbildningar som internatföreståndare, socialpedagog, fritidspedagog och lekplatspersonal upptas bland behörighetskraven praktik i enskilt hem med barn såsom alternativ till annan förpraktik.

Vid den statistiska undersökningen be-tecknades 15 % av samtliga hembiträden och 18 % av hembiträdena under 21 år som praktikanter. Antalet praktikanter var störst i Stockholm och därefter i övriga större städer. Uppdelningen mellan praktikanter och andra bygger på uppgifter från arbets-givarna och motsvarades inte av några olikheter beträffande exempelvis planer på fort-satt utbildning. Andelen hembiträden som uppgav sig inte ämna fortsätta inom yrket och såsom skäl härför angav planer på vidareutbildning var lika stor inom bägge grupperna. På fråga om vilken yrkesbeteck-ning den anställda själv använde svarade bara 12 % av hembiträdena »praktikant».

Av den statistiska undersökningen kan med hänsyn till vad som nu har anförts in-te dras några säkra slutsatser om hur många personer som faktiskt har tagit husligt arbete i syfte att därigenom skaffa sig erforderlig

praktik för inträde vid läroanstalt. De hem-biträden under 21 år som förklarade sig ämna sluta i yrket för vidareutbildning mot-svarade ett totalt antal av ungefär 13 000. I en av arbetsmarknadsstyrelsen år 1964 utförd utredning angående praktik- och fe-riearbetsförmedling har det totala årliga an-talet praktikanter inom hem och storhus-håll uppskattats till omkring 10 000.

2.6 Särskilt om utläningar

Enligt uppgifter från statens utlännings-kommission hade följande antal utländska medborgare arbetsanmälts inom gruppen husligt arbete vid ingången av vart och ett av åren 1950-63.

År	Antal
1950	8 693
1951	9 120
1952	9 988
1953	10 736
1954	10 335
1955	9 578
1956	9 897
1957	10 222
1958	8 778 ¹
1959	6 666 ¹
1960	6 246
1961	6 107
1962	5 786
1963	4 942

Vid ingången av år 1966 uppgick mot-svarande antal till 3 182. Av dessa var 363 danska, 339 norska, 868 finska och 1 263 tyska medborgare. Av de utländska arbetstagarna fanns 1 336 i Stockholms stad och län, 281 i Malmöhus län, 251 i Göte-borgs och Bohus län samt 327, huvudsak-ligen finska medborgare, i Norrbottens län.

Enligt den statistiska undersökningen var 5 % av de husligt anställda, motsvarande ungefär 1 750 personer, födda i utlandet. Även med beaktande av att undersökningen inte avsåg samtliga husligt anställda ter sig denna siffra anmärkningsvärt låg.

¹ Nedgången beror delvis på speciellt företa-gen utgallring i registret över arbetsanmälda.

3 Lagstiftning om arbetstid och arbetarskydd

3.1 Inledning

I detta avsnitt skall lämnas en översiktlig redogörelse för gällande lagar om arbetstid och arbetarskydd samt för arbetstidskommitténs förslag till ny arbetstidslagstiftning. De nämnda lagarna är inte tillämpliga på arbete i arbetsgivarens hushåll. Vissa av de frågor som de reglerar behandlas emellertid i hembiträdeslagen. Denna innehåller också en rad andra bestämmelser om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis om anställningsavtalets form, uppsägningstidens längd, rätt att bringa avtalet att upphöra omedelbart, rätt till bostad och bostadens beskaffenhet, förmåner vid sjukdom samt betyg. Lagen reglerar alltså i betydelsefulla avseenden det enskilda arbetsavtalets innehåll.

I vårt land saknas allmänna lagregler om det enskilda arbetsavtalet. Sådana regler finns – bortsett från de offentliga tjänstemännen – bara för några begränsade arbetstagargrupper, utom hembiträden framför allt sjöfolk och handelsresande. I övrigt inskränker sig den lagliga regleringen på området till vissa speciella frågor, exempelvis rätten till semester.

Frågan om en allmän lagstiftning angående det enskilda arbetsavtalet har varit aktuell vid flera tillfällen. År 1935 lade en för ändamålet tillsatt kommitté fram ett förslag till lag om arbetsavtal (SOU 1935: 18). Förslaget resulterade emellertid

inte i någon proposition till riksdagen, och förslaget om en allmän lagstiftning av denna art torde numera helt sakna aktualitet. Rättsbildningen på området har i stället ägt rum i andra former, framför allt genom frivilliga överenskommelser mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Arbetsmarknaden i vårt land kännetecknas av att organisationstillhörigheten är mycket hög, särskilt på arbetstagar sidan, och sinsemellan konkurrerande organisationer förekommer bara i ganska ringa utsträckning. De kollektivavtal som träffas mellan organisationerna på ömse sidor blir därför direkt bestämmande för mycket stora arbetstagargruppers anställningsvillkor, och de arbetstagare vars villkor inte regleras av kollektivavtal utgör en jämförelsevis liten minoritet. Även för denna minoritet blir vad som gäller enligt det för branschen tillämpliga kollektivavtalet i inte obetydlig mån normerande.

3.2 Gällande arbetstidslagar

Lagregler om allmän begränsning av arbetstiden infördes för första gången i svensk rätt år 1919. Detta år tillkom dels en lag om arbetstidens begränsning – den s.k. åttatimmarslagen – dels en särskild sjöarbetslag. Dessa lagar har sedermera ersatts av andra lagar i samma ämnen, och vidare har efter hand genom särskild lagstiftning arbetstiden reglerats för flera av

de arbetstagargrupper som ursprungligen hade undantagits från den allmänna arbetstidslagens tillämpningsområde. De arbetstidslagar som nu gäller är *lagen den 16 maj 1930 (nr 138) om arbetstidens begränsning*, *lantarbetstidslagen den 4 juni 1948 (nr 281)*, *arbetstidslagen för detaljhandeln den 18 juli 1942 (nr 652)*, *arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer den 23 maj 1947 (nr 216)* samt *sjöarbetstidslagen den 30 juni 1959 (nr 404)*.

Den sålunda gällande arbetstidslagstiftningen innebär att de flesta arbetstagare i landet har i lag reglerad arbetstid. Lagstiftningen är emellertid utformad på sådant sätt att betydande grupper lämnas utanför dess tillämpningsområde. Rörande dessa undantag kan följande nämnas.

Den allmänna arbetstidslagen är i princip tillämplig på varje rörelse samt på arbetsföretag av vissa angivna typer. Till följd av anknytningen till rörelsebegreppet är bl. a. det husliga arbetet uteslutet från lagens tillämpningsområde. Vidare gäller lagen inte för rörelse eller företag med mindre än fem arbetare. Liknande undantag för småföretag förekom ursprungligen i de speciella arbetstidslagarna men har sedermera avskaffats, beträffande arbetstidslagen för detaljhandeln år 1942, beträffande arbetstidslagen för hotell m. m. år 1947 och beträffande lantarbetstidslagen år 1948.

Från arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde har genom särskilda föreskrifter undantagits dels vissa verksamhetsgrenar, såsom skogsbruk och fiske, sjukvård, socialvård, uppfostran, undervisning och liknande samt all statlig verksamhet, dels arbete som utförs i arbetstagarens hem eller eljest under för arbetsgivaren okontrollerbara förhållanden eller som till sin natur är särskilt oregelbundet och dels vissa kategorier av arbetstagare, nämligen medlemmar av arbetsgivarens familj, befattningshavare i överordnad ställning och kontorspersonal.

Arbetstidslagarna innehåller i huvudsak regler i fråga om den ordinarie arbetstidens längd samt rörande övertidsarbete. Här skall i korthet redogöras för dessa regler.

Härvid bortses i huvudsak från sjöarbetstidslagen, som i flera avseenden avviker från övriga arbetstidslagar.

Genom lagstiftningen år 1919 fastslogs som huvudregel, att den ordinarie arbetstiden per vecka inte skulle överstiga 48 timmar. 48-timmarsveckan bibehölls därefter som norm för arbetstidsregleringen ända till år 1957. Då beslöts att veckoarbetstiden skulle minska till 45 timmar, och denna nedskärning genomfördes successivt under tiden 1 januari 1958 – 1 januari 1960. Samtidigt infördes möjlighet att genom kollektivavtal komma överens om längre arbetstid per vecka än den i lag fastställda. Genom en ny lagändring 1966 har ytterligare successiva minskningar av arbetstiden beslutats, och till följd härav skall veckoarbetstiden fr. o. m. den 1 januari 1969 vara 42½ timmar.

Huvudregeln i nu gällande arbetstidslagar är att den ordinarie arbetstiden fr. o. m. den 1 januari 1969 inte någon vecka får överstiga 42½ timmar. För vissa kategorier av arbetstagare beräknas maximiarbetstiden emellertid för längre tidsperiod än en vecka. Därvid gäller att arbetstiden under denna period inte får överstiga det antal timmar som motsvarar i genomsnitt 42½ timmar per vecka. Perioden för arbetstidens beräkning har satts till två veckor för anställda vid sådana detaljhandelsföretag som håller öppet såväl vardag som sön- och helgdag och till tre veckor för arbetstagare med skiftarbete och anställda vid hotell, restauranger och kaféer.

Inom jordbruket gällde ursprungligen olika regler om arbetstidens längd under olika delar av året. Enligt lantarbetstidslagen den 18 juli 1942 skulle sålunda arbetstiden per vecka utgöra högst 41 timmar under januari, februari och december, 46 timmar under mars, oktober och november samt 54 timmar under tiden april – september. Genom 1948 års lag bestämdes arbetstiden till högst 45 timmar under tiden november – februari och 50 timmar under tiden mars – oktober. Efter 1966 års lagändringar återstår endast den särbestämelsen att arbetstiden vissa veckor får ut-

sträckas till 45 timmar, under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden per vecka under en tolv månadersperiod inte överstiger 42½ timmar.

Arbetstidslagarna innehåller vidare regler om den högsta tillåtna arbetstiden per dygn. Denna har i den allmänna arbetstidslagen bestämts till 9 timmar, i lantarbetstidslagen och arbetstidslagen för detaljhandeln till 10 timmar samt i arbetstidslagen för hotell m. m. till 11 timmar. Vid detaljhandelsföretag med bara en anställd får den ordinarie dygnsarbetstiden utsträckas till 11 timmar högst två dygn i veckan.

Beträffande övertidsarbete innehåller lagarna till en början bestämmelser om s. k. nödfallsarbete. Härmed avses arbete som nödvändiggörs av natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses. För sådant arbete får övertid användas i erforderlig utsträckning, och detsamma gäller enligt lantarbetstidslagen i fråga om arbete som föranleds av födelser, sjukdomsfall eller olycksfall bland djuren. I övrigt gäller i huvudsak, att arbete på övertid får förekomma dels i form av s. k. förberedelse- och avslutningsarbete före eller efter den allmänna arbetstiden under högst 7 timmar per vecka och dels i övrigt då arbetsgivaren med hänsyn till särskilt förhållande finner det påkallat. Utan särskild dispens får dock övertidsarbete av sistnämnda slag inte överstiga 48 timmar under loppet av fyra veckor och 200 timmar under loppet av ett år. Enligt den allmänna arbetstidslagen och arbetstidslagen för hotell m. m. får arbetare under 18 år inte utan särskilt tillstånd användas till annat övertidsarbete än nödfallsarbete.

I fråga om arbetstagarens skyldighet att utföra annat övertidsarbete än nödfallsarbete gäller vad som kan anses vara överenskommet mellan parterna, men det åligger arbetsgivaren att se till att inte arbetstagaren genom att användas till övertidsarbete utsätts för överansträngning eller ohälsa. Arbetsgivaren är skyldig att föra anteckningar om övertidsarbete i särskild journal.

Regler om ersättning för övertidsarbete förekommer bara i arbetstidslagen för detaljhandeln. Här föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att utge särskild ersättning för övertidsarbete. Ersättningen kan bytas ut mot ledighet på ordinarie arbetstid om parterna är ense därom.

Med undantag för vissa bestämmelser om raster i arbetstidslagen för detaljhandeln saknar arbetstidslagarna regler om arbetstidens förläggning. Vissa föreskrifter om raster och arbetspauser samt om nattvila och veckovila är emellertid intagna i arbetarskyddslagen.

Speciella föreskrifter rörande arbetstidens förläggning har vidare meddelats i en särskild lag den 16 maj 1930 (nr 139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete. Enligt denna lag får arbete av ifrågavarande slag med vissa undantag inte bedrivas på sön- eller helgdag eller på vardag före kl. 6 och efter kl. 20. Affärstidslagen den 16 december 1966 (nr 668), som gäller för fem år fr. o. m. den 1 januari 1967, får indirekt betydelse för arbetstiderna inom detaljhandeln. Där föreskrivs att yrkesmässig detaljhandel i regel inte får bedrivas på sön- eller helgdag eller på vardag före kl. 8 och efter kl. 20.

Tillsyn över efterlevnaden av arbetstidslagarna utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt under denna av yrkesinspektionens befattningshavare, vilka bl. a. kan fördras att få tillträde till arbetsställe och företa undersökning där. Arbetarskyddsstyrelsen har som högsta myndighet i hithörande frågor bl. a. att avge utlåtanden rörande arbetstidslagarnas tillämpning. Styrelsen kan vidare i viss utsträckning medge dispens från arbetstidslagarnas bestämmelser om arbetstidens omfattning och om övertidsarbete.

Arbetsgivare som anlitar arbetstagare i strid mot lagens bestämmelser eller mot föreskrift som har meddelats med stöd av lagen straffas med böter. Bötesstraff stadgas också för den som underlåter att föra föreskriven övertidsjournal.

3.3 1963 års arbetstidskommittés förslag

Arbetstidskommittén har haft till uppgift att utreda frågan om allmän arbetstidsförkortning m. m. I direktiven angavs att kommittén skulle undersöka, i vilken utsträckning och i vilken takt en sådan förkortning var möjlig. Den skulle vidare bl. a. överväga frågan om utvidgning av arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde. Målsättningen borde vara att undantagen från lagstiftningen skall vara så få och så litet omfattande som möjligt. Kommittén borde förutsättningslöst bedöma spörsmålet huruvida speciella arbetstidslagar skall finnas även i fortsättningen.

Arbetstidskommittén har redovisat sitt uppdrag i betänkandet Allmän arbetstidslag (SOU 1968: 66).

Kommittén föreslår att alla de nu gällande arbetstidslagarna utom sjöarbetstidslagen upphävs och ersätts av en allmän arbetstidslag. Denna skall vara tillämplig på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Anknypningen till rörelsebegreppet slopas alltså. Från lagens tillämpningsområde undantas okontrollerbart arbete, arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj och av arbetstagare som har företagsledande ställning eller eljest har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Vidare undantas skeppstjänst, som även i fortsättningen skall regleras i särskild lag. Ytterligare undantag får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidans träffas eller godkänns av huvudorganisation. Kommitténs förslag innehåller också ett undantag för arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll. Detta innebär dock inte något ställningstagande från kommitténs sida, utan den hänvisar till att frågan om arbetstidens reglering för hushållsanställda är föremål för övervägande i den särskilda utredningen rörande hembiträdeslagstiftningen.

Den ordinarie arbetstiden får enligt förslaget utgöra högst 40 timmar i veckan, raster oräknade. Om det är påkallat med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt kan man i stället för att

beräkna arbetstiden per vecka använda en uppdelning i fyraveckorsperioder. Arbetstiden får då utgöra högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för varje sådan period. Någon särskild regel om den ordinarie arbetstidens längd per dygn finns inte. Denna begränsas alltså inte på annat sätt än genom de bestämmelser om nattvila som finns i arbetarskyddslagen.

Förslaget innehåller en särskild bestämmelse om jourtid som saknar motsvarighet i de nu gällande lagarna. Med jourtid avses tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid påkommande behov utföra arbete. I den mån det behövs på grund av verksamhetens natur får jourtid tas ut vid sidan av ordinarie arbetstid och övertid med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. I jourtiden inräknas inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning, utan denna tid räknas som ordinarie arbetstid eller övertid.

Lagens bestämmelser om den ordinarie arbetstidens och jourtidens längd är dispositiva såtillvida som de får åsidosättas genom kollektivavtal, som på arbetstagsidans träffas eller godkänns av huvudorganisation. Arbetarskyddsstyrelsen kan medge dispens från bestämmelserna, om det stora flertalet arbetstagare samtycker till det eller det i övrigt föreligger särskilda skäl.

Förslagets bestämmelser om övertid överensstämmer i stort sett med vad som gäller f. n. Övertid får förekomma i nödfallsituationer i erforderlig utsträckning. Någon särbestämmelse som motsvarar lantarbetstidslagens regel om övertidsarbete vid födelser, sjukdomsfall eller olycksfall bland djuren föreslås inte. För förberedelse- och avslutningsarbeten får övertid tas ut med högst 7 timmar i veckan, resp. 28 timmar under en fyraveckorsperiod. Härutöver får övertid tas ut när särskilda skäl föreligger, dock högst 48 timmar under fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad och inte mer än 200 timmar under ett kalenderår. När synnerliga skäl föreligger kan arbetarskyddsstyrelsen lämna

tillstånd till ytterligare övertid med högst 150 timmar. De i ett par arbetstidslagar förekommande bestämmelserna om övertid för minderåriga arbetstagare saknar motsvarighet i förslaget. Inte heller finns någon föreskrift om skyldighet för arbetsgivaren att se till att arbetstagaren inte utsätts för ohälsa eller överansträngning genom för mycket övertidsarbete. Detta ändamål skall tillgodoses genom arbetarskyddslagen.

Vidare finns i lagen bestämmelser om skyldighet att föra anteckningar om jourtid och övertid, om tillsyn över lagens efterlevnad och om straff för överträdelser av lagen. Beträffande tillsynen gäller i tillämpliga delar arbetarskyddslagens regler.

Förslaget saknar helt specialbestämmelser för särskilda yrkesområden. I den mån sådana bestämmelser behövs förutsätts att de kommer till stånd genom kollektivavtal.

Kommitténs förslag innehåller inte någonting bestämt om tidpunkten för den nya lagens ikraftträdande. Det föreslås emellertid att övergången från 42 1/2-timmarsvecka till 40-timmarsvecka skall ske i tre etapper med 50 minuter i varje etapp och att lagen skall träda i kraft när förkortningen påbörjas, tidigast den 1 januari 1970 och senast den 1 januari 1973.

3.4 Arbetarskyddslagen

Arbetarskyddslagen den 3 januari 1949 (nr 1) innehåller föreskrifter om åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall i arbetet, vissa bestämmelser om arbetstiden och dess förläggning samt särskilda regler beträffande minderårigas och kvinnors användande i arbete. Fr. o. m. år 1964 är lagen i princip tillämplig på varje verksamhet, vari arbetstagare används till arbete för arbetsgivares räkning. Från lagens tillämpningsområde undantas emellertid okontrollerbart arbete, arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj i vissa fall, skeppstjänst och i viss utsträckning arbete inom krigsmakten och civilförsvaret samt slutligen arbete i arbetsgivarens hushåll.

Beträffande åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall föreskrivs bl. a., att arbetsgivaren skall iaktta allt som med hän-

syn till arbetets natur och de förhållanden under vilka arbetet bedrivs samt arbetstagarens ålder, yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet skäligen kan erfordras för att förebygga att arbetstagaren ådrar sig ohälsa i följd av arbetet eller drabbas av olycksfall i arbetet. Arbetstagaren är skyldig att använda befintliga skyddsanordningar och i övrigt iaktta tillbörlig försiktighet och medverka till att ohälsa och olycksfall förekommer. I anslutning till dessa allmänna regler meddelas vissa föreskrifter beträffande arbetslokaler etc. Bl. a. stadgas att motorer och andra maskinella anordningar skall vara försedda med erforderliga skyddsanordningar och även i övrigt så utförda och anordnade, att de erbjuder betryggande säkerhet, samt att åtgärder skall vidtas till förebyggande av skada genom fall, nedstörtande föremål, hälsofarliga ämnen, elektrisk ström m. m.

I fråga om arbetstiden föreskrivs att arbete, som utförs under minst sex timmar av dygnet, i erforderlig utsträckning skall avbrytas genom raster. Med rast åsyftas sådant avbrott i arbetstiden, vars varaktighet är på förhand bestämd och under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Rast kan bytas ut mot ledighet för intagande av förtäring på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet, om detta oundgängligen påkallas med hänsyn till arbetets natur och arbetsförhållandena i övrigt. Är arbetet särskilt påfrestande skall arbetstagaren dessutom beredas avkoppling i form av kortare arbetspauser. Arbetstagare skall beredas erforderlig ledighet för nattvila. I denna skall ingå tiden mellan kl. 24 och kl. 5. Från denna regel får avvikelser ske dels då visst arbete med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller annan särskild omständighet måste bedrivas nattetid och dels i nödfallsituationer. För varje period om sju dagar skall arbetstagare ha minst 24 timmars sammanhängande ledighet (veckovila). Denna skall om möjligt vara förlagd till söndag. Arbetarskyddsstyrelsen kan medge dispens från bestämmelserna om nattvila och veckovila.

Med minderårig avses i arbetarskyddslagen den som är under 18 år. Lagen innehåller till en början vissa regler om minimiålder för arbetstagare. Sålunda får ingen användas i annat arbete än jordbruk med binärningar förrän det år han fyller 14 år. Om det inte är fråga om ferietid krävs dessutom, att han har fullgjort sin skolplikt. I fråga om en betydande mängd verksamhetsgrenar, såsom hantverk och industri, byggnadsverksamhet, transportarbete samt hotell-, restaurang- och kaféörelse, gäller emellertid en minimiålder av 15 år, dock inte om det bara är fråga om budtjänst eller lättare distributionsarbete. I lagen föreskrivs vidare, att arbetsgivaren särskilt skall se till att den minderåriges arbete inte medför fara för olycksfall eller för överanstängning eller annan menlig inverkan på den minderåriges hälsa eller kroppsutveckling eller innebär våda i moraliskt avseende. För att minderårig arbetstagare skall få användas måste arbetsbok ha överlämnats till arbetsgivaren. Arbetsboken skall innehålla uppgifter om ålder och skolförhållanden samt läkarintyg. Under den tid anställningen varar skall arbetstagaren undergå årliga läkarbesiktningar. Reglerna om arbetsbok och läkarbesiktning gäller inte för jordbruk med binärningar.

Minderårig arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet för att delta i religionsundervisning och sådan yrkes- eller skolundervisning som helt eller delvis finansieras av det allmänna. För minderåriga som används i annan verksamhet än jordbruk med binärningar får den totala arbetstiden inte annat än i nödfallsituationer överstiga 10 timmar per dygn eller 54 timmar per vecka. Vidare skall sådan arbetstagare i regel beredas sammanhängande ledighet för nattvila under minst 11 timmar varje dygn. Om arbetstagaren inte har fyllt 16 år skall tiden mellan kl. 19 och kl. 6 ingå i nattvilan och annars tiden mellan kl. 22 och kl. 5. Arbetarskyddsstyrelsen kan medge dispens från flertalet av de särskilda bestämmelserna till skydd för minderåriga arbetstagare.

I detta sammanhang kan erinras om att

den allmänna arbetstidslagen och arbetstidslagen för hotell m. m. stadgar förbud för arbetsgivare att utan särskilt tillstånd anlita minderåriga arbetstagare till annat övertidsarbete än nödfallsarbete. Dessa regler har emellertid som förut nämnts inte tagits upp i arbetstidskommitténs förslag.

Beträffande kvinnors användande i arbete innehåller arbetarskyddslagen bl. a. regler om rätt till ledighet sex veckor närmast före väntad barnsbörd och om befrielse från vissa typer av arbete de närmaste sex veckorna efter barnsboriden samt om rätt till erforderlig ledighet för amning.

Tillsyn över lagens efterlevnad utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt under dess överinseende av yrkesinspektionens befattningshavare och kommunala tillsynsmän, vilka utses av hälsovårdsnämnden. Den som har att utöva tillsyn kan när som helst kräva att få tillträde till arbetsställe och företa undersökning där, och arbetsgivaren är skyldig att på anfordran lämna tillsynsorganet erforderliga upplysningar. Om det råder missförhållande i något avseende som behandlas i lagens stadganden rörande åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall, kan yrkesinspektören eller arbetarskyddsstyrelsen förelägga arbetsgivaren att afhjälpa missförhållandet. Arbetsgivaren kan också förbjudas att bedriva visst arbete eller använda vissa hjälpmedel m. m. utan att iaktta särskilda villkor. Om arbetsgivaren åsidosätter bestämmelserna om arbetstiden eller använder minderårig till arbete som är riskabelt för denne kan arbetarskyddsstyrelsen meddela erforderliga föreskrifter, och om bestämmelserna om läkarundersökning av minderåriga inte iakttas kan styrelsen förbjuda arbetsgivaren att använda den minderårige i arbetet förrän sådan undersökning har ägt rum.

Arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om skydd för minderåriga och kvinnliga arbetstagare kan straffas med böter. Detsamma gäller den som inte rättar sig efter meddelade förelägganden, förbud och föreskrifter. Vid synnerligen försvårade omständigheter kan straffet i sistnämnda fall bestämmas till fängelse.

Hembiträdeslagen är tillämplig på avtal, varigenom arbetstagare åtar sig att utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hushåll. Från dess tillämpningsområde undantas dock avtal som har ingåtts för kortare tid än en månad samt avtal som avser mindre antal dagar i veckan än sex eller som inte innefattar heltidssysselsättning (1 §). Vidare gäller lagen inte då arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj eller har ställning av husföreståndarinna i hushåll, där hembiträde är anställt, eller som hushållerska självständigt sköter hemmet i husmors ställe (2 §).

Lagen innehåller inte någon direkt reglering av arbetstiden. Däremot ger den vissa föreskrifter om de anställdas rätt till fritid och kan sägas därigenom i viss mån reglera arbetstiden indirekt.

För andra arbetstagare än sådana som uteslutande har till uppgift att sköta barn skall arbetstiden sluta senast kl. 19. Denna föreskrift är tvingande (9 §).¹ Någon motsvarande bestämmelse om tiden för arbetets början på dagen finns inte. Regler om raster finns bara för minderåriga, dvs. arbetstagare som inte har fyllt 18 år. Sådan arbetstagare skall ha erforderliga raster (18 § 3 st.).

Arbetstagare har rätt till fridagar dels varannan söndag eller annan allmän helgdag av kyrklig karaktär, dels en bestämd vardag varje vecka efter kl. 14 och dels den 1 maj efter kl. 13. Om parterna

är överens, kan fridag för särskilt fall bytas ut mot motsvarande ledighet på annan tid (10 §).

Med övertidsarbete menas i hembiträdeslagen arbete som äger rum på fridag eller på kvällen efter kl. 19 annan dag. På fridag får bara förekomma övertidsarbete som föranleds av akut sjukdomsfall inom arbetsgivarens familj och beträffande jordbrukshushåll även av sjukdomsfall bland djuren. I jordbrukshushåll får dessutom den lediga vardagseftermiddagen tas i anspråk för brådskande arbete under sådd eller skörd. Övertidsarbete efter kl. 19 övriga dagar får tas ut i mån av behov (12 §). Någon särskild begränsning av det tillåtna övertidsarbetets omfattning föreskrivs inte i fråga om andra än minderåriga arbetstagare. Dessa får inte arbeta på övertid mer än 7 timmar i veckan (18 § 1 st.). Arbetstagaren är aldrig skyldig att mot sin vilja utföra övertidsarbete annat än när det föranleds av sådant sjukdomsfall som ger rätt att ta ut övertidsarbete under fridag.

Lagen innehåller tvingande bestämmelser, som ger arbetstagaren rätt till gottgörelse för övertidstjänstgöring. Gottgörelsen skall i första hand utgå i pengar. Gottgörelse i form av ledighet på ordinarie tid får

¹ När här och i det följande anges att en bestämmelse är tvingande avses därmed att bestämmelsen inte får frångås till arbetstagarens nackdel. Avtal som innebär förmåner utöver lagens är naturligen tillåtna.

förekomma dels då parterna är överens om en sådan ordning och dels då overtidsarbetet endast utgjorts av vaktjänst eller föranletts av sådant sjukdomsfall som nyss nämnts. Lagen reglerar inte storleken av overtidsersättning som utgår i pengar. Beträffande ledighet föreskrivs, att den skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till arten av det utförda arbetet. Ledigheten får inte förläggas före kl. 9 och får inte utgå under kortare tid än två timmar varje gång (13 §).

I lagen föreskrivs, att anställningsavtal skall upprättas skriftligen, om endera parten begär det (3 §). Är avtalet ingånget för bestämd tid skall det upphöra att gälla vid denna tids utgång. Då avtalstiden uppgår till ett år eller mer, anses dock avtalet vid tidens utgång förlängt på obestämd tid, om inte uppsägning har skett minst 14 dagar dessförinnan. Avtal som har slutits för obestämd tid skall upphöra efter uppsägning. Uppsägningstiden utgör 14 dagar om inte annat har avtalats (5 §).

Om bostad hos arbetsgivaren ingår i arbetstagarens löneförmåner, skall bostaden vara av sådan beskaffenhet som föreskrivs i hälsovårdsstadgan. Denna bestämmelse är tvingande. Om den anställda har tillförsäkrats eget rum, får rummet inte tas i anspråk för arbetsgivarens eller hans familjs räkning (6 §).

Anställd som har kost och logi hos arbetsgivaren och som blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom har så länge anställningen består rätt att få bostad, kost och nödig personlig tillsyn av arbetsgivaren. Denna regel är tvingande men gäller inte, när behov av sjukhusvård föreligger och arbetstagaren har tagits in för sådan vård. Beträffande anställd som inte bor hos arbetsgivaren saknas särskilda regler om sjukförmåner. Har arbetsgivaren haft kostnader för sjukvård åt arbetstagaren utöver vad som nyss nämnts har han rätt till ersättning därför (7 §).

Lön som beräknas för månad eller längre tid skall, om inte annat har överenskommit, betalas ut sista vardagen i varje månad (8 §).

Lagen innehåller vissa regler om avtalets

upphörande i förtid. Om arbetstagare, som har anställts för bestämd tid, har insjuknat och på grund av sjukdomen varit arbetsoförmögen minst 14 dagar, får arbetsgivaren säga upp avtalet med 14 dagars uppsägningstid. Uppsägningen förfaller emellertid, om den anställda får tillbaka arbetsförmågan före uppsägningstidens utgång och annan inte har anställts i hennes ställe (14 §).

I vissa fall får part säga upp avtalet att upphöra omedelbart. Sådan rätt tillkommer arbetsgivaren om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Arbetstagaren har motsvarande rätt om arbetsgivaren dröjer med betalning av lön mer än två vardagar efter förfallodagen eller inte tillhandahåller tillbörlig kost eller bostad enligt vad som har överenskommit eller om arbetsgivaren eller någon av dennes familj på annat sätt i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot den anställda. Uppsägning får dock i dessa fall inte ske, om till grund för uppsägningen utslutande åberopas förhållande som den uppsägande har känt till mer än en vecka före uppsägningen. Rätt att säga upp avtalet till omedelbart upphörande föreligger vidare för arbetsgivaren, då arbetstagaren befinnes lida av smittsam tuberkulos eller smittsam könssjukdom, samt för arbetstagaren, då arbetsgivaren eller någon som bor hos denne befinnes lida av sådan sjukdom. Arbetstagaren är skyldig att på arbetsgivarens begäran förete läkarintyg om sitt hälsotillstånd. Kostnaden för sådant intyg skall arbetsgivaren stå för. Arbetstagaren har slutligen rätt att säga upp avtalet att upphöra omedelbart om arbetsgivaren med sitt innehåll stadigvarande bosätter sig på annan ort och arbetstagaren inte har följt med till den nya orten (15–16 §§).

Då avtalet har sagts upp är arbetsgivaren skyldig att på begäran utfärda betyg för arbetstagaren. Betyget skall innehålla uppgift om anställningens art och anställningstiden samt om arbetstagarens flit, ordning och skicklighet i arbetet. Om arbetstagaren begärt det, skall också upplysning lämnas om vem som har sagt upp avtalet och, om arbetsgivaren har gjort detta, om anledning-

en till uppsägningen. Bestämmelsen är tvingande (17 §).

Beträffande minderåriga arbetstagare innehåller lagen utom de förut nämnda reglerna om övertid och raster en bestämmelse av innehåll att arbetsgivaren inte får använda arbetstagaren till arbete på sådant sätt att det kan medföra fara för olycksfall eller överansträngning eller annan menlig inverkan på arbetstagarens hälsa eller kroppsutveckling. I fråga om vuxna arbetstagare finns inte någon motsvarande bestämmelse (18 § 2 st.).

Hembiträdeslagen innehåller inte några regler om tillsyn över lagens efterlevnad. Inte heller förekommer någon bestämmelse om straff för överträdelser av lagen. Där emot kan arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller lagen åläggas att betala skadestånd till motparten. Skadestånd kan utgå även för skada som inte är av rent ekonomisk natur. Om det anses skäligt med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende på tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt, kan skadeståndet nedsättas eller skadeståndsskyldigheten helt bortfalla (19 §). Rätten till skadestånd preskriberas, om talan inte har anhängiggjorts vid domstol inom sex månader från det skadan inträffade (20 §).

5.1 Socialstyrelsens statistiska undersökningar

I socialstyrelsens undersökning rörande hembiträden i stadshushåll år 1934 framhölls inledningsvis följande. Alltjämt torde i de flesta hushåll den principen tillämpas att arbetet kom i första hand samt vila och fritid i andra hand med påföljd att arbetstidens längd närmast blev beroende på arbetsuppgifternas art och omfattning, arbetsorganisation o. d. Under de senaste åren hade emellertid en utveckling ägt rum i riktning mot fixerad arbetstid och fritid även på detta område, särskilt i den formen att bestämda fridagar hade införts för de anställda. Fortfarande var emellertid arbetstiden vanligen inte bestämt avgränsad. Särskilt gällde detta tiden för det dagliga arbetets avslutning. För många hembiträden torde arbetstiden om kvällarna sträckas ut över den normala vid bjudningar och liknande tillfällen. Ofta måste de anställda även efter det dagliga arbetets slut stå till förfogande för passning av dörrklocka, telefon o. d. Å andra sidan förekom emellanåt längre eller kortare arbetspauser under dagen. Tiden mellan det dagliga arbetets början och dess slut kunde därför inte alltid anses helt utfylld av effektivt arbete.

Enligt de uppgifter socialstyrelsen hade inhämtat började arbetet på vardagarna för

de flesta hembiträden mellan kl. 7 och 8 samt avslutades mellan kl. 19 och 20. Bruttoarbetstiden per dag, räknat från arbetstidens början till dess slut och sålunda innefattande eventuella arbetspauser under dagen men inte arbete som utfördes efter den ordinarie arbetstidens slut, utgjorde i genomsnitt enligt husmödrarnas uppgifter inemot 12 timmar och enligt de anställdas uppgifter nära 12 1/2 timmar. Den genomsnittliga bruttoarbetstiden per vecka beräknades på grundval av arbetsgivaruppgifterna till drygt 77 timmar och på grundval av personaluppgifterna till drygt 83 timmar.

Enligt den särskilda undersökningen rörande hembiträden i lanthushåll år 1938 började arbetet på vardagarna i allmänhet mellan kl. 5.30 och 7 sommartid och en eller en halv timme senare vintertid samt slutade i regel mellan kl. 19 och 20. Bruttoarbetstiden per dag utgjorde i genomsnitt enligt husmödrarnas uppgifter drygt 13 timmar sommartid och 12 1/2 timmar vintertid samt enligt personaluppgifterna nära 14 timmar sommartid och drygt 13 timmar vintertid. Den genomsnittliga bruttoarbetstiden per vecka beräknades på grundval av arbetsgivaruppgifterna till 84 1/2 timmar vintertid och 88 1/2 timmar sommartid samt på grundval av de anställdas uppgifter till 88 1/2 timmar vintertid och 93 1/2 timmar sommartid.

5.2 Hembiträdesutredningen

Hembiträdesutredningen tog först upp frågan om behovet av reglering av arbetstiden på det husliga arbetets område och konstaterade, att starka skäl talade för en sådan reglering. De sociala skäl som över huvud taget hade framtingat den moderna arbetstidslagstiftningen gällde även och kanske i alldeles särskild grad beträffande hembiträdesyrket, där arbetstiden var inte bara osedvanligt lång utan också i hög grad obestämd. Vidare innebar bristen på rättslig reglering av arbetstidsförhållandena att hembiträdesyrket kom att stå i en särställning som från arbetstagarens synpunkt innebar en deklassering av yrket och hade till följd att detta framstod som mindre eftersträfvansvärt. Det hade också visat sig svårt att uppnå tillfredsställande rekrytering till yrket, och enligt utredningens mening framstod en reglering i någon form av arbetsförhållandena inom det husliga arbetet som ett absolut villkor för att rekryteringen skulle kunna förbättras.

Emellertid fanns det enligt utredningens bedömning vissa skäl som talade mot lagstiftning om arbetstidsförhållandena på det husliga arbetets område. Det mest vägnade av dessa skäl torde vara invändningen att det husliga arbetet till sin natur var sådant att det inte lämpade sig för reglering lagstiftningsvägen. Härom anförde utredningen bl. a.

Arbetet i ett hem måste bedrivas under andra villkor än exempelvis industriellt arbete och låter sig därför näppeligen insnöras i samma regler, som dem åttatimmarslagen föreskriver för industrien. Förhållandena skifta – och måste i viss utsträckning skifta – från hem till hem och från ort till ort. Även kompliceras frågan därav, att det husliga arbetet icke är specialiserat utan inrymmer en sådan mängd av olikartade arbetsuppgifter. Därför föreligger inom det husliga arbetet icke heller förutsättningar för en intensifiering i samma grad som på de flesta andra arbetsområden. Arbetsrytmen växlar från hushåll till hushåll, beroende på en mängd faktorer, som icke låta sig på förhand bestämmas och därför icke heller genom lagstiftning regleras. – Även med en genomförd rationalisering av hemarbetet lär det likväl icke låta sig göra att reglera

hembiträdenas arbetsförhållanden exakt efter mönster av industriarbetarnas. Man behöver blott tänka på en så enkel, men dock i detta hänseende betydelsefull faktor som att hushållens övriga förvärvsarbetande medlemmar måste få mat innan de gå till sitt arbete och efter det de hemkommit från detsamma. Hembiträdets arbetsdag måste således börja tidigare och sluta senare än övriga hushållsmedlemmars. Då dessa mestadels själva lära hava en arbetsdag, ej understigande åtta timmar, ligger det sålunda i sakens natur, att hembiträdena få börja sitt arbete tidigare och sluta det senare än vad vid en normal, kontinuerlig åttatimmarsdag är fallet. Därest hembiträdenas arbetsdag likväl skulle kunna hållas vid åtta timmar, skulle detta sålunda förutsätta, att hembiträdena kompenseras med motsvarande raster under arbetets gång. Härvid måste dock beaktas, att med hänsyn till det husliga arbetets art och det sätt, varpå arbetet i ett hem sedvanligen är organiserat, ett sådant arbetsuppehåll icke lär kunna uttagas i form av en sammanhängande längre rast utan måste splittras på ett par kortare raster, vardera omfattande kanske en timma.

En dylik ordning med kortare raster under arbetsdagen lär dock näppeligen vara tillfredsställande varken för husmödrarna eller hembiträdena; rasterna skulle verka mycket splittrande på arbetet i hemmet samtidigt som de merendels skulle bli för korta för att hembiträdena skulle kunna utnyttja dem på ett för dem själva tillfredsställande sätt. Med ett ord, man måste säga sig att en reglering av arbetstiden med lagstadgade kortare uppehåll under densamma till viss del skulle bli en reglering på papperet, vars praktiska verkningar i allt fall icke skulle svara mot den irritation och de svårigheter i skilda hänseenden, som därav skulle följa.

Sammanfattningsvis anförde utredningen, att skäl av mycket betydande bärkraft talade för reglering av arbetsförhållandena på det husliga arbetets område men att en sådan reglering med hänsyn till arbetets egenart och de särskilda förhållanden under vilka det bedrevs inte kunde utformas på samma sätt som för industrins arbetare. Man måste därför tills vidare nöja sig med mindre långt gående ingripanden.

Då det gällde att reglera arbetstidens längd kunde man välja mellan två olika vägar. Man kunde reglera arbetstiden antingen direkt genom att i lagen uttryckligen ange, hur lång den dagliga arbetstiden fick vara, eller indirekt genom att bara ange

vissa minimifritider, som arbetstagaren under alla förhållanden skulle ha rätt till. Den indirekta linjen var självfallet att anse som den minst ingripande.

Vid direkt reglering av arbetstiden skulle denna enligt utredningens mening av tidigare angivna skäl behöva bestämmas längre än till 8 timmar. Även om arbetsdagen bestämdes till exempelvis 10 timmar skulle dock en sådan reglering vara gynnsammare för de anställda än en reglering som inskränktes till att garantera vissa fritider. Det var likväl tveklaktigt om denna väg borde beträdas. Det skulle nämligen utan tvivel för hembiträdenas stora massa te sig som en orättvisa, om man direkt i lag fastslog att deras arbetstid skulle betydligt överstiga vad som i allmänhet gällde. De kunde därför befaras betrakta en sådan lag med större missnöje än en lag som bara garanterade vissa minimifritider. Flertalet av de i husligt arbete anställda strävade säkerligen inte så mycket efter en till timantalet reglerad arbetsdag som efter ordnade och inte för knappt tilltagna fritider.

Som ett särskilt skäl för att föredra indirekt framför direkt arbetstidsreglering framhöll utredningen, att en sådan lösning inte stod i alltför skarp motsats till deras mening som ansåg att det husliga arbetets område över huvud taget inte lämpade sig för reglering lagstiftningsvägen. Eftersom området var nytt för lagstiftningen borde man gå fram med varsamhet och försöka anknyta till och bygga ut redan befintliga sedvänjor och bruk. Sådana fanns i fråga om hembiträdenas fritider men torde saknas beträffande arbetstidens längd. Om detta första försök till rättslig reglering av arbetsförhållandena på området befanns slå väl ut, torde man emellertid i en framtid böra överväga att vidta ytterligare steg för att likställa hembiträdena med övriga arbetstagargrupper.

I hembiträdesutredningens lagförslag upptogs tvingande bestämmelser rörande tidpunkten för den ordinarie arbetsdagens slut och omfattningen av den fritid hembiträdet minst skulle äga åtnjuta. Däremot föreslogs inte någon regel om tidpunkten för

arbetsdagens början. Enligt de föreslagna bestämmelserna skulle arbetsdagen sluta senast kl. 19, dock med rätt för parterna att i lanthushåll avtala om förlängning till kl. 20, och hembiträdet skulle ha rätt till fridagar dels var tredje söndag och helgdag, alternativt varannan sådan dag efter kl. 13, dels en vardag varje vecka efter kl. 14 och dels den 1 maj efter kl. 13.

Hembiträdesutredningens förslag upptog vidare vissa regler om övertidsarbete. Förslaget behandlade bara övertidsarbete som ägde rum efter den ordinarie arbetstidens slut på kvällen. Enligt utredningens mening var det inte möjligt att helt förbjuda sådant övertidsarbete. Å andra sidan kunde arbetsgivaren inte tillåtas att ålägga hembiträdet arbete efter den ordinarie arbetstidens slut, eftersom i så fall lagens regel om kvällslidighet skulle bli helt verkningslös. Utredningen föreslog därför ett stadgande, enligt vilket den anställda inte skulle vara skyldig att utföra övertidsarbete i vidare mån än som avtalats. Ett sådant avtal kunde ingås antingen vid anställningens början eller senare, då behov av övertidsarbete yppades.

Utredningen ansåg sig inte böra föreslå regler om maximering av övertiden, eftersom ett sådant system förutsatte ordnad bokföring av uttaget övertidsarbete. Intresset av att arbetsgivaren förhindrades att i form av en »överenskommelse» påtvinga hembiträdet övertidsarbete i oskälig utsträckning ansågs i stället böra tillgodoses genom bestämmelser om övertidsersättning. I förslaget infördes därför en tvingande regel om rätt för den anställda att få gottgörelse för övertidsarbete. Enligt förslaget skulle sådan gottgörelse i första hand utgå som övertidsersättning i pengar. Om parterna var ense därom, kunde emellertid denna ersättning bytas ut mot en mot övertiden svarande ledighet under ordinarie arbetstid. Lagstadgad skyldighet att utge övertidsersättning skulle enligt förslaget inte gälla vid vaktjänst och inte heller vid arbete som föranleddes av sjukdom inom arbetsgivarens familj. I dessa fall skulle det alltså bero av parternas överenskommelse om någon ersättning skulle utgå eller inte. Undan-

taget för vaktjänst motiverades med dels att sådan tjänst inte innebar arbete i egentlig mening och dels att det var angeläget att underlätta för mödrarna att få hjälp med passning av barn. Vad beträffar det andra undantaget ansåg utredningen det inte tillfredsställande att för dessa fall, som närmast var att likna vid nödfallsituationer, stadga absolut skyldighet att lämna övertidsersättning. Förslaget innebar emellertid inte för någotdera av de båda specialfallen att arbetstagaren var skyldig att utföra övertidsarbete.

Beträffande minderåriga hembiträden ansåg utredningen att vissa särbestämmelser påkallades dels av hänsyn till deras hälsa och kroppsutveckling och dels av önskvärdheten att under deras första tid som hembiträden bereda dem så drägliga arbetsförhållanden att de inte redan från början fattade motvilja mot yrket. Enligt utredningens mening innefattade de regler som föreslogs beträffande hembiträden i allmänhet tillräckligt skydd för dem som hade fyllt 16 år, och särbestämmelser förordades därför bara för hembiträden under denna ålder. Utredningen föreslog inte några regler om minimiålder för anställning i husligt arbete. Någon annan åldersgräns än den som automatiskt följde av gällande skoltvång ansågs inte behövlig.

Utredningen förklarade sig ha övervägt att föreslå direkt reglering av arbetstiden för minderåriga hembiträden. Utredningen hade emellertid avstått härifrån, eftersom en sådan ordning skulle kunna skapa svårigheter för minderåriga att över huvudtaget få anställning i hushåll. Emellertid krävdes vissa bestämmelser för att garantera de minderåriga hembiträdena en med hänsyn till deras ålder tillräcklig fritid. I lagen borde sålunda anges, i vilken utsträckning ett minderårigt hembitråde fick användas till övertidsarbete. Att helt förbjuda sådant arbete syntes inte lämpligt, eftersom man däri-genom skulle göra det omöjligt för husmödrarna att använda dessa hembiträden till vaktjänst. Utredningen ansåg en tillåten övertid av högst 7 timmar i veckan ganska väl motsvara å ena sidan husmödrarnas

rimliga behov och å andra sidan de anställdas krafter och förmåga. Den angivna tiden var tänkt som ett absolut maximum för övertidsarbetet under en och samma vecka. Stadgandet innebar givetvis inte någon skyldighet för hembiträdet att utföra övertidsarbete. I detta hänseende gällde huvudregeln att sådan skyldighet förelåg bara i den mån avtal hade träffats därom.

I övrigt ansåg utredningen att lagen borde innehålla en motsvarighet till arbetarskyddslagens förbud mot användande av minderårig arbetstagare på sådant sätt att det kunde medföra fara för olycksfall eller överanstängning eller annan menlig inverkan på den minderåriges hälsa eller kroppsutveckling eller innebära våda i sedligt avseende. Vidare borde arbetsgivaren åläggas att bereda minderårigt hembitråde erforderliga raster i arbetet. Däremot ansåg utredningen det inte nödvändigt att meddela särskilda föreskrifter om nattvila.

Utredningen föreslog att arbetsgivare som åsidosatte de särskilda bestämmelserna till skydd för minderåriga hembiträden skulle kunna straffas med böter. En sådan ordning ansågs befogad med hänsyn till det samhällseliga intresset av reglernas efterlevnad och till att arbetstagarna just i sin egen-skap av minderåriga inte kunde väntas vara i stånd att själva hävda sin rätt.

Frågan om hembiträdeslagen borde regleras även annat än arbetstidsfrågorna togs upp till diskussion i utredningens betänkande. Mot en sådan ordning kunde bl. a. åberopas, att andra jämförbara lagar bara reglerade arbetstidsfrågor och att man inte borde föregripa det arbete som då pågick i syfte att skapa en rättslig reglering över huvudtaget av det enskilda arbetsavtalet. Emellertid ansåg utredningen trots detta, att vissa andra frågor än arbetstiden borde regleras i lag. Som skäl för denna ståndpunkt anfördes.

Det torde vara ställt utom tvivel, att en beklaglig brist på ordning och likformighet är rådande i vad angår arbetsavtal inom det husliga arbetets område. Ofta utformas sålunda inga närmare villkor, vare sig muntligen eller skriftligen, med avseende å en tilltänkt anställning; det enda, varom uttryckligen överens-

kommelse träffas, är ofta nog hembiträdets kontanta lön, medan övriga villkor för anställningen såsom angående anställningstidens längd, tiden för lönens utbetalande, hembiträdets rätt till vård under sjukdom, hembiträdets bostadsförhållanden m. m. lämnas oreglerade. Man överlämnar dylika spörsmål till lösning framdeles, i den mån de kunna bliva aktuella. Och när så ett sjukdomsfall inträffar eller annan tvistefråga uppkommer mellan parterna, händer det lätt, att de äro av olika mening angående vad som varit förutsatt dem emellan. Då det på detta område icke finnes allmängiltiga och fasta sedvänjor att falla tillbaka på, slutar tvisten lätt med att hembiträdet anser sig orättvist behandlat, vilket i sin mån kan bidraga till att hos hembiträdet framkalla en viss motvilja mot yrket överhuvud. Med hänsyn till önskemålet att göra yrket mera lockande och därigenom vinna en bättre rekrytering till detsamma, är det därför av vikt, att en reglering av arbetsförhållandena kommer till stånd i alla de hänseenden, där en dylik reglering är påkallad. Å andra sidan lärer det icke vara erforderligt att i *varje* hänseende nu åstadkomma en fullständig reglering av anställningsförhållandena. Sådana frågor, där en rättslig reglering varken är direkt påkallad av ett rådande osäkerhetstillstånd eller eljest av sociala skäl synes behöfelig, torde sålunda böra lämnas utanför den tilltänkta regleringen. Dylika spörsmål torde, liksom för närvarande är fallet, få lösas efter allmänna rättsprinciper och i enlighet med vad som i det särskilda fallet får anses vara mellan parterna överenskommet.

5.3 Den fortsatta behandlingen av hembiträdesutredningens förslag

I flertalet remissyttranden över hembiträdesutredningens förslag tillstyrktes att hembiträdenas arbetstidsförhållanden reglerades genom fritidsbestämmelser i huvudsak på det sätt som utredningen hade föreslagit. Även befolkningsutredningen godtog i allt väsentligt hembiträdesutredningens förslag i denna del.

Det förslag till hembiträdeslag som sedermera förelades 1944 års riksdag (prop. 217) överensstämde beträffande fritidsreglerna med hembiträdesutredningens förslag. Dock föreslogs att bestämmelserna rörande arbetstidens slut inte skulle gälla beträffande hembiträde som uteslutande eller huvudsakligen hade till uppgift att sköta barn.

Andra lagutskottet (2LU 50) gjorde ingen annan erinran mot lagförslaget i denna del än att utskottet avstyrkte regeln om möjlighet att utsträcka den ordinarie arbetstiden i fråga om arbete i jordbruksushåll. Utskottet avstyrkte bifall till ett i en motion (II: 504) väckt yrkande om begränsning av den dagliga arbetstiden till visst maximum, förslagsvis 10 timmar, måltider inberäknade. Enligt utskottet framgick det av skäl som hade anförts under lagstiftningsärendets tidigare behandling, att det med hänsyn till de speciella förhållanden under vilka husligt arbete bedrevs inte var lämpligt att direkt reglera hembiträdenas arbetstid. Riksdagen beslöt i enlighet med utskottets förslag.

De bestämmelser om övertidsarbete som kom att införas i 1944 års hembiträdeslag avvek på många punkter från hembiträdesutredningens förslag. Här skall i korthet pekas på de mera betydelsefulla ändringar som vidtogs i förslaget.

Hembiträdesutredningen synes ha utgått från att övertidsarbete på fredag över huvud taget inte skulle få förekomma. I propositionen infördes emellertid möjlighet att anordna sådant arbete i vissa speciella situationer, framför allt vid akuta sjukdomsfall.

Principen att *den* anställda inte skulle vara skyldig att utföra övertidsarbete om inte avtal hade träffats därom godtogs i stort sett under lagstiftningsärendets fortsatta handläggning. Från arbetsgivarhåll ifrågasattes emellertid, om inte arbetsgivaren borde ha rätt att i viss begränsad utsträckning beordra arbete på kvällstid utan stöd av avtal. En sådan regel ansågs motiverad bl. a. av hänsyn till förvärvsarbetande husmödrar, vilka inte själva kunde undandra sig övertidsarbete som beordrades av deras arbetsgivare. Från andra håll föreslogs införande av regler om skyldighet att utföra vaktjänst visst antal kvällar och övertidsarbete vid sjukdomsfall. Endast sistnämnda förslag togs upp i propositionen.

Befolkningsutredningen kritiserade den föreslagna regeln om att skyldigheten att lämna gottgörelse för övertidsarbete inte

skulle gälla vakttjänst. Utredningen ansåg att en sådan ordning var ägnad att försämra barnfamiljernas möjligheter att få arbetskraft i hushållet. Orsaken till att många hembiträden avböjde anställning i barnfamiljer var nämligen just behovet av vakttjänst där och ovissheten om från vilken tidpunkt på kvällen arbetstagaren kunde räkna med att vara ledig. En särbestämmelse rörande vakttjänst skulle enligt utredningens bedömning avskräcka hembiträdena från att söka anställning i barnfamiljer, där de bäst behövdes. Utredningen föreslog därför att rätt till kompensation skulle stadgas även beträffande vakttjänst. Det var dock inte meningen att kompensation i form av ledighet skulle omfatta samma antal timmar som vakttjänsten, utan en skälig avvägning skulle ske. Om ersättning skulle utgå i pengar kunde beloppet bestämmas ganska lågt. Befolkningsutredningens förslag godtogs av departementschefen. Denne föreslog ytterligare, att rätt till kompensation skulle stadgas även då övertidsarbetet hade föranletts av sjukdom, eftersom sådant arbete kunde vara både långvarigt och betungande och tillräckliga skäl saknades för en undantagsregel av det slag som hembiträdesutredningen hade föreslagit.

I fråga om den form i vilken gottgörelse för övertidsarbete skulle utgå yppades under lagstiftningsärendets gång mycket delade meningar. Befolkningsutredningen förordade att kompensation i första hand skulle utgå i form av ledighet, och denna ståndpunkt delades av departementschefen. Riksdagen anslöt sig däremot till hembiträdesutredningens förslag, enligt vilket ersättning i pengar skulle vara huvudregeln. Utskottet anförde till motivering för sin ståndpunkt bl. a. att penningersättning var den vanliga formen för övertidskompensation inom andra yrken. Emellertid borde huvudregeln skäligen inte gälla när övertidsarbetet hade utgjorts av vakttjänst eller föranletts av akut sjukdomsfall, utan i sådana situationer borde arbetsgivaren ha rätt att välja mellan ledighet och penningersättning.

Vad beträffar de minderåriga arbetstägarna ansåg befolkningsutredningen att ål-

dersgränsen borde sättas vid 18 år i likhet med motsvarande gräns i arbetarskyddslagen. Departementschefen och riksdagen anslöt sig till denna ståndpunkt. Vid remissbehandlingen av hembiträdesutredningens förslag föreslog riksförsäkringsanstalten dels en regel om minst 11 timmars dygnsvila och dels begränsning av det tillåtna övertidsarbetet till 4 timmar per vecka. Befolkningsutredningen ville inte godta dessa förslag och framhöll bl. a., att förbudet mot användande av minderårig arbetstägare på sätt som kunde inverka menligt på hennes hälsa innebar en garanti för att arbetstägaren fick tillräcklig nattvila. Departementschefen anslöt sig till utredningens ståndpunkt och tillade bl. a., att en föreskrift om 11 timmars sammanhängande nattvila skulle medföra att minderårig arbetskraft i ett stort antal fall knappast kunde användas i lantushåll. I likhet med befolkningsutredningen förordade departementschefen vidare att det svårbestämbara uttrycket att arbetet inte fick innebära våda i sedligt avseende för hembiträdet slopades.

Förslaget att arbetsgivare som åsidosatte reglerna om minderåriga arbetstägare skulle kunna straffas med böter kritiserades av socialstyrelsen och upptogs inte av befolkningsutredningen och inte heller i propositionen. Som motivering för straffbestämmelsens slopande anfördes bl. a. den vaga utformningen av lagens regler till skydd för minderåriga, och vidare ansågs det rent allmänt lämpligt att iaktta viss varsamhet vid utformningen av påföljdssystemet på detta område.

Hembiträdesutredningens bedömning av vilka andra frågor än arbetstidsfrågorna som lagen borde omfatta godtogs i stort sett under lagstiftningsärendets fortsatta behandling. I enstaka yttranden ifrågasattes emellertid om det var lämpligt att skapa en särskild arbetsavtalslag för detta speciella område, så länge det inte förelåg någon allmän lagstiftning om arbetsavtal. Befolkningsutredningen framhöll som skäl för att hembiträdenas anställningsförhållanden borde regleras i lag särskilt svårigheten att skapa kraftiga fackliga organisationer med

möjlighet att bevaka sina medlemmars intressen. Departementschefen påpekade att det förelåg ett starkt praktiskt behov av en sådan reglering som hade föreslagits. Han ansåg knappast att det behövde uppstå risk för att reglerna skulle komma att tillämpas analogiskt inom arbetsområden där de inte passade, om man beaktade att förhållandena inom hembiträdesyrket var så speciella att största försiktighet borde iakttas vid en sådan analogisering.

6 Senare överväganden rörande hembiträdeslagstiftningen m. m.

6.1 Förlängningen år 1947

I skrivelse den 25 februari 1946 till chefen för socialdepartementet (prop. 1947: 206) hemställde *Sveriges hembiträdesföreningar* om sådan revision av hembiträdeslagen, att denna fick karaktären av arbetstidslag med regler om 8 timmars arbetsdag. Skrivelsen överlämnades till *statens arbetsmarknads-kommission*, som hade fått i uppdrag att utreda frågan om hembiträdeslagstiftningens utformning efter den 31 oktober 1947.

Bland de myndigheter och organisationer som arbetsmarknadskommissionen beredde tillfälle att yttra sig i ärendet var meningarna mycket delade i frågan hur arbetstidsregleringen på det husliga arbetets område i fortsättningen borde utformas. Förslaget om införande av lagstadgad arbetstidsreglering med en genomsnittlig nettoarbetsdag av 8 timmar tillstyrktes i princip av bl. a. *arbetsmarknadskommissionens sakkunniga i frågor rörande kvinnlig arbetskraft*, *Socialdemokratiska kvinnoförbundet*, *Svenska lantarbetareförbundet* och *Yrkeskvinnors samarbetsförbund* samt *vissa länsarbetsnämnder*. I en del yttranden framhölls dock att arbetstidsregleringens genomförande förutsatte sociala anordningar av olika slag till hemmens hjälp, särskilt daghem för barn. *Landsorganisationen* tillstyrkte i princip övergång till direkt arbetstidsreglering men framhöll, att en sådan reglering var förenad med särskilda svårigheter, och ansåg sig

inte ha tillräcklig grund för att kunna uttala sig om den i detta fall möjliga arbetstidsbegränsningen eller arbetstidens förlängning.

Förslaget om direkt arbetstidsreglering avstyrktes av *Svenska arbetsgivareföreningen* och *Svenska lantarbetsgivareföreningen* samt *tre länsarbetsnämnder*. I yttrandena hänvisades till det husliga arbetets speciella natur. Särskilt framhölls att det i sådana fall då avståndet mellan arbetsdagens början och dess slut måste överstiga 8 timmar skulle bli nödvändigt att införa en rast under dagen och att en sådan ordning skulle medföra stora svårigheter, i synnerhet i lantushåll, där arbetsdagen måste börja mycket tidigt, och i hushåll med minderåriga barn där båda makarna arbetade utanför hemmet. *Socialstyrelsen*, *Folkpartiets kvinnoförbund*, *Sveriges husmodersföreningars riksförbund* och *fyra länsarbetsnämnder* avstyrkte förslaget om införande av lagstadgad arbetstidsreglering med motivering att tiden ännu inte var mogen för en sådan reform. Till utveckling av denna ståndpunkt hänvisades bl. a. till den korta tid den gällande lagen hade varit i kraft, den stora mängden okvalificerad arbetskraft inom yrket och de otillräckliga resurserna på den halvöppna barnavårdens område.

Arbetsmarknadskommissionen förklarade sig för sin del finna önskvärt att hembiträdeslagen utformades som en arbetstidslag.

Det var enligt kommissionens mening angeläget att genom lagstiftningens utformning understryka hembiträdesarbetets karaktär av yrkesarbete. Annars kunde man inte räkna med att i den allmänna konkurrensen om arbetskraften kunna stabilisera och eventuellt utöka hembiträdeskåren. Kommissionen föreslog därför att regler om arbetstidens begränsning infördes i lagen. Enligt förslaget skulle arbetstiden bestämmas till högst 192 timmar för en fyraveckorsperiod, motsvarande en genomsnittlig daglig arbetstid av 8 timmar, och inte något dygn få överstiga 11 timmar. Raster, måltider och arbete som arbetstagaren utförde för egen räkning skulle inte räknas in i arbetstiden. Arbetstagaren skulle alltså ha rätt till vissa fridagar.

Arbetsmarknadskommissionens förslag omfattades av en majoritet, bestående av ordföranden och sex ledamöter, medan tre ledamöter reserverade sig till förmån för bibehållande av den därtillsvarande ordningen. Dessa ledamöter pekade bl. a. på svårigheterna för familjer med minderåriga barn och framhöll, att införande av 8 timmars arbetsdag för hembiträden skulle innebära att ytterligare arbetsuppgifter övervältrades på de i regel hårt ansträngda husmödrarna.

Arbetsmarknadskommissionens förslag remitterades till *arbetsrådet*, som avstyrkte förslaget. Arbetsrådet hade visserligen i princip inte något att erinra mot att arbetstiden på det husliga arbetets område reglerades i lag. Som motiv för avstyrkandet åberopades praktiska skäl såsom svårigheterna att bestämma den effektiva arbetstiden och att utöva tillsyn över lagens efterlevnad. Arbetsrådet påpekade vidare att förslaget innebar en väsentlig försämring för hembiträdena såtillvida som den lagstadgade rätten till kvällsledighet efter kl. 19 slopades.

Föredragande statsrådet ansåg att direkt arbetstidsreglering för hembiträden tills vidare inte borde införas. En förbättrad arbetstidslagstiftning kunde inte väntas få någon nämnvärd effekt på rekryteringen till yrket. De stora skiljaktigheter som förelåg i fråga om de anställdas kvalifikationer och

arbetsförhållandena inom olika typer av hushåll talade emot införande av en lagregel om 8 timmars arbetsdag. En sådan regel kunde vidare väntas medföra särskilda svårigheter i lanthushåll och för familjer med barn, där båda makarna hade förvärvsarbete. Härtill kom att en nettoarbetstidsreglering skulle bli svår att praktiskt tillämpa. Det var mycket besvärligt att beräkna omfattningen av de uppehåll i arbetet som inte skulle räknas in i den effektiva arbetstiden, och nödvändigheten att göra sådana beräkningar kunde lätt ge upphov till irriterande meningsskiljaktigheter mellan parterna. Dessa olägenheter avhjälpes inte genom att arbetstiden såsom arbetsmarknadskommissionen hade föreslagit reglerades för längre period än en vecka. En sådan anordning skulle dessutom medföra behov av någon form av arbetstidsschema och anteckningar om arbetstid, raster och övertid. Vidare skulle en bestämmelse om 8 timmars arbetsdag nödvändiggöra övertidsarbete i många fall med därav följande ekonomisk belastning för många familjer.

I *motioner* i riksdagen (I: 269, II: 401 och 410) föreslogs, att lagen skulle omarbetas till en arbetstidslag. Motionärerna framhöll bl. a. att förslag hade lagts fram om upphävande av den i arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer därtills gällande begränsningen till företag med minst tre anställda och att det i stort sett inte torde vara svårare att ordna arbetstiden i det husliga arbetet än i företag av denna typ.

Riksdagen beslöt, på hemställan av andra lagutskottet, att hos Kungl. Maj:t anhålla om ytterligare utredning och övervägande av möjligheterna att komplettera hembiträdeslagen med bestämmelser om arbetstid.

I utskottets utlåtande (2LU 38) framhölls bl. a. följande. Möjligheterna att genom arbetstidsreglering öka tillströmningen till hembiträdesyrket fick givetvis inte övervärderas, men en sådan reglering torde i varje fall vara ägnad att minska hembiträdenas benägenhet att gå över till andra yrken. Bristen på arbetskraft inom hembiträdesyrket hade redan medfört sådan ökning av

de anställdas förmåner att deras nettoarbets-tid per dag i många fall inte torde överstiga 8 timmar. Detta minskade betydelsen av vissa av de invändningar som hade riktats mot en arbetstidsreglering. Visserligen var en sådan reglering förenad med svårigheter av praktisk natur. Trots detta ansåg utskottet att den borde övervägas. Det var emellertid av vikt att hembiträdena fick behålla de förmåner som de hade fått genom hembiträdeslagens utformning som fritidslag, och en eventuell reform borde därför ske på så sätt att lagen kompletterades med bestämmelser om arbetstid. En minoritet inom utskottet reserverade sig och fann inte skäl att föreslå att hembiträdeslagen gjordes om till en arbetstidslag.

År 1947 genomfördes den ändringen i lagen att söndagsledigheten utsträcktes att omfatta varannan i stället för var tredje sön- och helgdag.

6.2 Förlängningen år 1950

Vid den utredning av arbetsmarknadsstyrelsen som föregick frågans behandling vid 1950 års riksdag (se prop. 1950: 65) uttalade sig bl. a. *socialstyrelsen*, *Sveriges husmodersföreningars riksförbund*, *Yrkeskvinnors samarbetsförbund*, *Fredrika-Bremerförbundet*, *Svenska arbetsgivareföreningen* och *Svenska lantarbetsgivareföreningen* samt ett antal länsarbetsnämnder för att hembiträdeslagen bibehölls som fritidslag. Till förmån för direkt reglering i lag av arbetstiden på det husliga arbetets område uttalade sig däremot bl. a. *Hembiträdesföreningarnas centralkommitté*, *Folkpartiets kvinnoförbund*, *Svenska landsbygdens kvinnoförbund*, *Socialdemokratiska kvinnoförbundet*, *Landsorganisationen*, *Riksförbundet landsbygdens folk* samt *de flesta av länsarbetsnämnderna* i landet.

Vid tidpunkten för utredningen förelåg en ny norsk hembiträdeslag, som hade trätt i kraft den 1 januari 1949¹. Denna reglerade bruttoarbetstiden i stället för nettoarbetstiden och föreskrev att den ordinarie arbetstiden inklusive raster, måltider och ar-

bete som den anställda utförde för egen räkning skulle utgöra högst 10 timmar om dagen och vara förlagd mellan kl. 7 och 19.30. Dessutom innehöll lagen bestämmelser om fridagar varannan sön- eller helgdag och en bestämd vardag varje vecka efter kl. 14. Vissa av de myndigheter och organisationer som yttrade sig i samband med arbetsmarknadsstyrelsens utredning uttalade sympatier för det norska systemet, medan andra förklarade sig föredra reglering av nettoarbetstiden.

Arbetsmarknadsstyrelsen framhöll som sin principiella uppfattning att hembiträdenas arbetstid borde regleras i lag. Styrelsen ansåg den norska lösningen av frågan innebära ett beaktansvärt alternativ och förordade därför att lagen förlängdes i oförändrat skick på ytterligare ett par års tid för att man skulle få tillfälle att ta del av erfarenheter beträffande verkningarna av den norska lagen samt av en nyligen införd finländsk lag, vars bestämmelser var utformade på liknande sätt som de norska.

Departementschefen ansåg i likhet med arbetsmarknadsstyrelsen att slutlig ståndpunkt för svensk del inte borde tas till frågan om reglering av arbetstiden på det husliga arbetets område förrän vetenskap hade vunnits om hur lagstiftningen i Norge och Finland hade verkat i praktiken och att i avvaktan härpå lagen tills vidare borde bibehålla sin karaktär av fritidslag.

I riksdagen väcktes genom motion (II: 449) förslag om snabb omarbetning av lagen till en arbetstidslag. Riksdagen anslöt sig emellertid på förslag av andra lagutskottet (2LU 22) till den av departementschefen uttalade uppfattningen och avslog motionen.

6.3 Förlängningen år 1953

Då frågan om hembiträdeslagens utformning ånyo aktualiserades inför utgången av lagens giltighetstid den 31 oktober 1953, framkom i huvudsak samma åsikter som tre

¹ Senare ersatt av en ny lag. Jfr s. 16 och bilaga 3.

år tidigare (prop. 1953:81). För bibehållande av den dittillsvarande konstruktionen uttalade sig sålunda bl. a. *socialstyrelsen*, *Sveriges husmodersföreningars riksförbund*, *Yrkeskvinnors samarbetsförbund*, *Fredrika-Bremer-förbundet*, *Svenska arbetsgivareföreningen* och *Svenska lantarbetsgivareföreningen*. Till denna ståndpunkt anslöt sig också *Folkpartiets* och *Högerns kvinnoförbund*. För införande av en direkt arbetstidsreglering uttalade sig däremot bl. a. *Hembiträdesföreningarnas centralkommitté*, *Svenska landsbygdens kvinnoförbund*, *Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund*, *Landsorganisationen*, *Riksförbundet landsbygdens folk* och *flertalet länsarbetsnämnder*.

Rörande utformningen av en arbetstidsreglering var meningarna delade. I vissa yttranden förordades reglering av nettoarbetstiden – däri ej inräknat måltidsraster och tid för sysslor för egen räkning – och i andra yttranden reglering av bruttoarbetstiden. De som förordade nettoarbetstidsreglering ansåg att arbetstiden borde bestämmas för längre period än en vecka, i allmänhet till 192 timmar för fyra veckor. De flesta av förespråkarna för bruttoarbetstidsreglering rekommenderade, att arbetstiden bestämdes till 10 timmar per dag att förläggas mellan kl. 7 och 19.

Arbetsmarknadsstyrelsen ansåg **tiden** vara inne att inordna det husliga arbetet under arbetstidslagstiftningen. Med hänsyn till de praktiska svårigheter som var förenade med en nettoarbetstidsreglering ansåg styrelsen regleringen böra inriktas på bruttoarbetstiden. I arbetstiden borde sålunda inräknas den tid som gick åt till måltider och sysslor för egen räkning. Denna tid beräknade styrelsen till i genomsnitt två timmar per dag. För att uppnå en genomsnittlig reell arbetstid av 8 timmar per dag borde man alltså fastställa en daglig bruttoarbetstid av 10 timmar. Eftersom man emellertid alltjämt borde räkna med att hembiträdena skulle kunna få arbeta varannan söndag och kompenseras därför med motsvarande ledighet under veckan ansåg styrelsen att arbetstiden lämpligen borde bestämmas för en tvåveckorspe-

riod. Styrelsen förordade därför att bruttoarbetstiden för två veckor fastställdes till högst 120 timmar. Den dagliga bruttoarbetstiden skulle inte få överstiga 12 timmar. Regeln att arbetsdagen skulle sluta senast kl. 19 bibehölls i förslaget, och beträffande söndagsarbete och fridagar föreslogs en reglering av i stort sett samma innehåll som den dittills gällande.

Rörande förslagets innehåll i övrigt kan nämnas att övertidsarbete i form av vaktjänst inte skulle behöva kompenseras om tjänstgöringen inte hade medfört att arbetstagaren fått avstå från sömn eller planerad fritidssysselsättning.

Två av arbetsmarknadsstyrelsens ledamöter reserverade sig mot styrelsens beslut och ansåg att hembiträdeslagen borde bibehållas som fritidslag.

Arbetsmarknadsstyrelsens förslag remitterades till bl. a. *arbetstidsutredningen*, vilken hade tillsatts år 1947 för att verkställa en allmän översyn av arbetstidslagstiftningen. Utredningen ansåg att man borde avvakta resultatet av dess undersökningar innan definitiv ställning togs till frågan om den fortsatta utformningen av arbetstidsregleringen på det husliga arbetets område. Utredningen framhöll, att systemet med bruttoarbetstid var nytt för vårt land, och ifrågasatte om det var lämpligt att införa en speciell arbetstidslag som byggde på ett nytt sätt för begränsning av arbetstiden ett par år innan förslag till ny allmän arbetstidslag lades fram. Utredningen uttalade även vissa kritiska synpunkter rörande det föreslagna systemet med bruttoarbetstid. Från psykologisk synpunkt kunde det enligt utredningens mening vara mindre lämpligt att införa lagbestämmelser, som med all sannolikhet av hembiträdena skulle tolkas som innebärande att de fick längre arbetstid än andra grupper arbetstagare. Vidare var det ovisst om två timmar var en riktigt avvägd tid för måltider och privata angelägenheter. Förhållandena varierade mycket, beroende på bl. a. den anställdas ambition och arbetets organisation. Utredningen sade sig ha svårt att värja sig för intrycket att den bästa arbetskraften

behandlades strängare än de övriga. Vidare påpekades att man eventuellt skulle kunna uppnå 8 timmars arbetsdag genom att dela upp arbetstiden i perioder åtskilda av fritid. För att arbetstiden inte skulle bli alltför utspridd kunde härvid i lagen föreskrivas det högsta antal timmar som fick förflyta från den dagliga arbetstidens början till dess slut.

Även *socialstyrelsen*, *arbetarskyddsstyrelsen* och *Tjänstemännens centralorganisation* ansåg, att arbetstidsutredningens förslag borde avvaktas innan slutlig ståndpunkt togs till frågan om arbetstidsreglering på det husliga arbetets område. Under remissförfarandet, varvid bl. a. åtskilliga myndigheter och organisationer som hade yttrat sig i samband med arbetsmarknadsstyrelsens utredning hördes, framkom i övrigt mycket delade meningar både i frågan om arbetstidsreglering skulle införas eller ej och i frågan om en eventuell arbetstidslagstiftning borde bygga på ett system med netto- eller bruttoarbetstid.

Departementschefen ansåg de av arbetstidsutredningen anförda skälen för uppskov i frågan bärande. Det kunde enligt hans mening knappast vara lämpligt att för det husliga arbetets del införa en form av arbetstidsreglering som kanske skulle behöva konstrueras om efter ett par år, särskilt som åsikterna rörande arbetstidsregleringens utformning var mycket delade. *Riksdagen* delade departementschefens uppfattning (2LU 12).

6.4 Arbetstidsutredningens förslag och yttrandena över förslaget. Förlängningen år 1956

Arbetstidsutredningen avgav betänkande i juli 1954 (SOU 1954: 22) med bl. a. förslag till allmän arbetstidslag. Denna skulle i princip omfatta alla arbetstagare, som mot vederlag användes till arbete för arbetsgivares räkning, och bl. a. vara tillämplig på husligt arbete. Det husliga arbetet hänfördes i utredningens förslag till sådant arbete där verksamheten bedrevs såväl var-

dag som sön- och helgdag. För arbete av detta slag reglerades arbetstiden för en tid av två veckor i följd och fick uppgå till högst 96 timmar under denna period. Dygnsmaximum bestämdes i fråga om bl. a. det husliga arbetet till 11 timmar ett dygn i veckan och i övrigt till 10 timmar. Vidare innehöll förslaget regler om nödfallsarbete och arbete på övertid, om skyldighet för arbetsgivare att föra anteckningar rörande sådant arbete, om tillsyn över lagens efterlevnad och om straff för förseelser mot lagen. Utredningen ansåg att hembiträdeslagen borde bibehållas. Den särskilda bestämmelsen om tidpunkten för det dagliga arbetets slut borde dock upphävas. Där emot föreslogs ingen ändring beträffande reglerna om fridagar.

Arbetstidsutredningen anförde som sin principiella uppfattning, att arbetstidslagstiftningen såvitt möjligt borde utsträckas till alla arbetstagare och att undantag borde förekomma bara om praktiska omständigheter motiverade en annan ordning. Enligt utredningens mening hade förhållandena inom det husliga arbetet utvecklats därhän, att anledning saknades att motsätta sig reglering av de där sysselsatta arbetstagarnas arbetstid enligt samma regler som gällde för andra arbetstagare. Utredningen ville alltså inte förorda införande av ett system med reglering av bruttoarbetstiden.

Utredningens förslag innebar att särskilda måltidsraster skulle läggas in i arbetsdagen. Härigenom skulle hembiträdet få en tid som hon hade laglig rätt att själv disponera över. Detta skulle bidra till att ge hembiträdena en mera ordnad arbetsdag. Genom att rasternas längd kunde bestämmas i varje särskilt fall var systemet mera smidigt än ett system med fixerad bruttoarbetsdag. Den föreslagna ordningen hade vidare de särskilda fördelarna, att arbetstiden för hembiträden inte behövde fastställas till högre timantal än för andra arbetstagare och att man undvek att i lag utsäga, att hembiträdena skulle ha rätt att syssla med egna angelägenheter under arbetstiden.

För de fall där husmodern hade arbete

utanför hemmet och det fanns barn som behövde tillsyn anvisade utredningen den utvägen, att måltidsrasterna kunde göras till jourtid. Med jourtid avsågs i förslaget tid då arbetstagaren hade ålagts att uppehålla sig på arbetsplatsen och vara beredd att vid behov omedelbart träda i arbete. Sådan tid skulle enligt särskilt stadgande i lagen tillgodoräknas arbetstagaren i den mån särskild överenskommelse hade träffats därom. Om någon överenskommelse inte hade träffats, skulle jourtiden alltså inte tillgodoräknas alls annat än i den mån arbetstagaren utförde arbete. Utredningen underströk betydelsen av att sättet för jourtidens tillgodoräknande bestämdes genom avtal vid anställningens början.

Rörande svårigheterna att kontrollera arbetstiden och utöva tillsyn över lagens efterlevnad anförde utredningen.

Erinras bör att arbetstidslagen endast föreskriver den längsta tid en arbetsgivare får fritt disponera över en arbetstagares arbetskraft. Med de förhållandevis långa bruttoarbetsdagar, som skall få förekomma inom detta område, synes det i regel bli möjligt att utföra den erforderliga kontrollen. Vad arbetsgivaren, i detta fall husmodern, skall kontrollera är att arbetstiden icke överskrider ett visst timantal. Detta får anses ske om hon själv eller genom annan övervakar tiden för bruttoarbetsdagens början och slut och om hon föreskrivit om sådan rast att ingen nettoarbetsdag blir längre än tio (elva) timmar. Hembiträdeslagens bestämmelse om arbetets slut kl. 14 en dag i veckan får man förutsätta att hembiträdet själv iakttar. I varje fall synes denna speciella bestämmelse icke böra hindra att hembiträdena föres in under samma arbetstidslag som gäller för andra arbetstagare. Finnes ingen i hemmet som kan utföra den nämnda kontrollen är arbetet att anse som okontrollerbart.

Det förutsattes att yrkesinspektionens kontroll inskränkes till att biträda med råd och att tolka lagen. Endast i de fall att medverkan från yrkesinspektionen direkt påkallas, synes besök i hemmet böra äga rum. Tilläggas kan att i straffbestämmelserna i arbetstidslagen inlagts ett stadgande av innebörd att man vid ringa förseelse ej bör ådöma straff. Detta tillägg har gjorts bl. a. med tanke på det husliga arbetet.

En av utredningens ledamöter reserverade sig mot förslaget att hänföra det hus-

liga arbetet under en allmän arbetstidslag och ansåg att en hembiträdeslag av samma beskaffenhet som den dittills gällande i stort sett tillgodosåg rådande behov. Reservanten anförde, att hembiträdenas arbetsuppgifter var av så särpräglad men dock varierande beskaffenhet att arbetstiden svårigen kunde tillvaratas på effektivt sätt inom i förväg bestämd tid. Han påpekade vidare, att det skulle vara svårt att utöva tillsyn över lagens efterlevnad på detta område och att hemmen i största möjliga mån borde vara befriade från sådan kontroll från övervakande organ. Ytterligare förelåg risk för att produktionen skulle gå miste om en stor del av den arbetskraft som utgjordes av de förvärvsarbetande husmödrarna.

Arbetstidsutredningens förslag remitterades till ett stort antal myndigheter och organisationer. Frågan om det husliga arbetet togs upp i många av yttrandena.

Förslaget att införa det husliga arbetet under den allmänna arbetstidslagens tillämpningsområde avstyrktes av *socialstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, kommerskollegium, lantbruksstyrelsen, länsstyrelserna i Södermanlands, Jönköpings, Kronobergs, Kristianstads, Malmöhus, Skaraborgs, Västmanlands, Västernorrlands, Jämtlands och Västerbottens län samt Svenska arbetsgivarreföreningen, Svenska lantarbetsgivarreföreningen och Handelns arbetsgivarorganisation*. De avstyrkande yttrandena motive- rades i allmänhet med skäl liknande dem som reservanten i utredningen hade anført. Socialstyrelsen ifrågasatte om det innebar någon fördel att ersätta den entydiga bestämmelsen i hembiträdeslagen om kvällsledighet med en arbetstidsreglering som det skulle bli svårt att tillämpa och kontrollera. Liknande synpunkter framfördes av arbetarskyddsstyrelsen. Utredningens tanke att man i hem med små barn skulle betrakta viss tid under dagen som jourtid kritiserades från flera håll som orealistisk. Socialstyrelsen påpekade att möjligheten att träffa överenskommelse om jourtiden måste befaras skapa osäkerhet om arbetstidens gränser, eftersom det torde vara ogörligt att uppställa regler rörande innebörden av be-

greppet jourtid liksom också normer för jourtidens devalvering. Styrelsen framhöll i detta sammanhang också, att parterna inte hade några intresseorganisationer som kunde lämna bistånd i tillämpningsfrågor. Styrelsen förordade, att rätten till fridagar i hembiträdeslagen utvidgades till att omfatta dels en vardagseftermiddag och dels en hel dag varje vecka samt varannan söndag och helgdag. En sådan ordning skulle bättre överensstämma med den veckoledighet som flertalet arbetstagare i övrigt i allmänhet åtnjöt och skulle därmed bidra till att på en väsentlig punkt öka likställigheten mellan hembiträdeskåren och andra arbets-tagargrupper.

Tveksamhet beträffande lämpligheten av att inordna det husliga arbetet under en allmän arbetstidslag anfördes av *länsstyrelserna i Göteborgs och Bohus, Älvsborgs och Gävleborgs län*. Länsstyrelsen i Älvsborgs län påpekade särskilt, att det i flertalet fall skulle bli svårt för husmödrarna att föra anteckningar om övertidsarbete, eftersom de merendels hade eget förvärsarbete och därför inte kunde kontrollera hembiträdets arbetstid. Även *länsstyrelsen i Hallands län* uttryckte tveksamhet men förklarade sig dock tillstyrka förslaget. *Länsstyrelsen i Östergötlands län* ifrågasatte riktigheten av att – såsom utredningen syntes mena – bestämmelserna om tillsyn över lagens efterlevnad skulle tolkas olika för olika grupper av arbetstagare.

Riksförbundet landsbygdens folk ansåg att hembiträdenas arbetstid borde regleras i lag men förordade med hänsyn till arbetets art och till att möjlighet saknades att genom kollektivavtal komma överens om annan ordning än den lagstadgade, att regleringen utformades i särskild lag och på det sätt som arbetsmarknadsstyrelsen hade föreslagit. Även i vissa andra yttranden framhölls, att en sådan ordning var lämpligare än utredningens förslag. *Arbetsmarknadsstyrelsen* framhöll att det var önskvärt att hembiträdena fick sin arbetstid bestämd i den allmänna arbetstidslagen. Styrelsen var emellertid tveksam beträffande möjligheterna att i praktiken tillämpa

en sådan gränsdragning mellan »ordinarie arbetstid» och annan tid som utredningens förslag krävde. Styrelsen ansåg att klara och för det husliga området lämpade definitioner måste utarbetas för de olika arbetstidsbegreppen, innan slutlig ställning togs till frågan om arbetstidslagstiftningens utformning på detta område. Styrelsen menade också, att bestämmelsen i hembiträdeslagen om tidpunkten för det dagliga arbetets slut borde bibehållas. Liknande tveksamhet beträffande gränsdragningsspörsmålen anfördes av *Yrkeskvinnors samarbetsförbund*. Förbundet framhöll dock att tidpunkten var inne att införa det husliga arbetet under en allmän arbetstidslag och ansåg sig kunna tillstyrka utredningens förslag, under förutsättning att detta kompletterades med klara och för det husliga området lämpade definitioner av arbetstidsbegreppen. Förbundet förordade vidare, att begränsningsperioden bestämdes till en månad i stället för två veckor. En sådan ordning skulle göra det möjligt att sammanföra den lediga tiden till större enheter, vilket var nödvändigt för familjer med småbarn och förvärsarbetande husmor.

Utredningens förslag tillstyrktes också av *Landsorganisationen, Svenska lantarbetareförbundet* och *Sveriges husmodersförenings riksförbund*. *Lantarbetareförbundet* ifrågasatte i sitt yttrande om inte utredningen hade varit alltför försiktig då det gällde yrkesinspektionens kontroll. Den omständigheten att arbetet utfördes i arbetsgivarens hem fick inte inge denne den föreställningen, att någon kontroll inte skulle komma att företas. Husmodersförbundet påpekade, att en övergång till nettoarbetstid i många fall skulle medföra vissa svårigheter, men framhöll att det var angeläget att försöka höja den sociala värderingen av hushållsarbetet och skapa en yrkesmedveten och intresserad yrkeskår. Från denna synpunkt var en arbetstidslagstiftning som likställde den husliga arbetskraften med övriga yrkesgrupper att föredra.

Då det blev aktuellt att ta ställning till frågan om hembiträdeslagens fortsatta be-

stånd efter den 31 oktober 1956, påpekade *departementschefen* (prop. 1956:10), att slutlig ställning ännu inte kunde tas till arbetstidsutredningens förslag och att frågan om regleringen av arbetstiden på det husliga arbetets område inte borde brytas ut till särskild behandling. Med hänsyn härtill förordades, att hembiträdeslagen tills vidare behölls som fritidslag. Andra lagutskottet (2LU 4) och *riksdagen* anslöt sig till denna bedömning.

6.5 Förlängningen år 1959

Då frågan om hembiträdeslagstiftningen ånyo togs upp i en utredning av arbetsmarknadsstyrelsen inför frågans behandling vid 1959 års riksdag (prop. 1959:20), uttalade sig *arbetarskyddsstyrelsen*, *socialstyrelsen*, *Svenska arbetsgivareföreningen*, *Svenska lantarbetsgivareföreningen*, *Landsorganisationen*, *Folkpartiets kvinnoförbund*, *Fredrika-Bremer-förbundet*, *Högerns kvinnoförbund*, *Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund*, *Yrkeskvinnors samarbetsförbund* samt ett tiotal länsarbetsnämnder till förmån för att lagen åtminstone tills vidare fick behålla konstruktionen av fritidslag. I vissa yttranden hänvisades därvid till att någon reglering av arbetstiden inom det husliga arbetet inte borde ske förrän i samband med prövning av arbetstidsutredningens förslag i dess helhet. Arbetstidsreglering för hembiträden förordades däremot av *Sveriges husmodersföreningars riksförbund*, *Riksförbundet landsbygdens folk*, *Hembiträdesföreningen i Stockholm* samt ett tiotal länsarbetsnämnder.

Arbetsmarknadsstyrelsen uttalade som sin principiella uppfattning, att arbetstiden för hembiträden borde regleras, och ansåg på grund av de speciella förhållandena på området att bruttoarbetstidsreglering var att föredra, eftersom en sådan reglering gjorde det möjligt att på ett smidigare sätt anpassa arbetstiden efter växlingar i hjälpbehovet. Emellertid ville styrelsen inte vid detta tillfälle förordna någon ändring av la-

gens utformning och hänvisade därvid till att intresset på arbetstidsregleringens område var inriktat på de beslut om allmän arbetstidsförkortning som successivt genomfördes. Styrelsen påpekade vidare att den rådande bristen på hembiträden hade medfört att de anställdas förmåner i fråga om arbetstidens längd hade tenderat att bli likvärdiga med övriga yrkesgrupper. Ett uppskov med lösningen av arbetstidsfrågan för hembiträdena torde därför inte vara förenat med större olägenheter. Två reserver i styrelsen ansåg att lagen allt framgent borde behålla karaktären av fritidslag.

Departementschefen konstaterade att det tycktes vara en övervägande uppfattning, att tidpunkten inte var lämplig för ställningstagande i frågan om hembiträdeslagen borde innefatta direkt reglering av arbetstiden eller behålla karaktären av fritidslag. I stort sett torde arbetstidsförhållandena inom arbetslivet i övrigt ha slagit igenom även för hembiträdenas del, och hembiträdeslagen syntes fylla sitt ändamål ganska väl. *Departementschefen* föreslog därför att lagen förlängdes i oförändrat skick.

I *motioner* i riksdagen (I: 165, II: 216) föreslogs, att riksdagen skulle hos Kungl. Maj:t hemställa om förslag till arbetstidslag för hembiträden.

Andra lagutskottet påpekade i sitt av *riksdagen* godkända utlåtande (2LU 1) att frågan om allmän arbetstidsförkortning år 1957 hade lösts så, att den normala arbetstiden för flertalet arbetstagare successivt fram till år 1960 minskades till 45 timmar. Därefter borde gynnsammare betingelser för prövning av frågan om ny allmän arbetstidslagstiftning ha uppkommit. I samband med en sådan prövning borde lämpligen även hembiträdenas arbetstid tas upp. Utskottet, som hänvisade till sitt uttalande år 1947 till förmån för arbetstidsreglering på området, ansåg sig inte i detta sammanhang böra göra några närmare uttalanden angående riktlinjerna för en sådan lagstiftning. Ett skäl härtill var att önskemålet om en så långt möjligt likartad lagstiftning i de nordiska länderna

borde beaktas, då den gemensamma arbetsmarknaden på området var en betydelsefull faktor. Med hänsyn härtill och till att förslag i ämnet kunde antas bli framlagt så snart omständigheterna medgav ville utskottet inte tillstyrka motionerna. Sex av utskottets femton ledamöter reserverade sig till förmån för bifall till motionerna.

6.6 Förlängningen år 1962

Vid den utredning av arbetsmarknadsstyrelsen som föregick behandlingen vid 1962 års riksdag av frågan om hembiträdeslagens fortsatta giltighet (prop. 1962:11) förordades arbetstidsreglering för det husliga arbetet av flertalet i ärendet hörda myndigheter och organisationer, bland dem *socialstyrelsen*, *Riksförbundet landsbygdens folk*, *Landsorganisationen*, *Sveriges husmodersföreningars riksförbund*, *Fredrika-Bremer-förbundet*, *Folkpartiets kvinnoförbund*, *Högerns kvinnoförbund*, *Svenska landsbygdens kvinnoförbund* och *Yrkeskvinnors samarbetsförbund*. I yttrandena framhölls bl. a. önskvärdheten av att hembiträdena så långt som möjligt fick samma villkor i arbetstidshänseende som andra arbetstagargrupper och intresset av att även dessa arbetstagare kom i åtnjutande av den fortgående arbetstidsförkortningen. Vidare anfördes att större likställdhet med andra yrken kunde beräknas komma att leda till ökad rekrytering av arbetskraft till husligt arbete, något som bl. a. var av betydelse för att inte kvinnor med yrkesutbildning skulle hålla sig borta från arbetsmarknaden på grund av brist på hemhjälp och för att åldringar i större utsträckning skulle kunna stanna kvar i sina hem.

För bibehållande av hembiträdeslagens karaktär av fritidslag uttalade sig bl. a. *arbetarskyddsstyrelsen*, *Svenska arbetsgivareföreningen* och *Svenska lantarbetsgivareföreningen* samt, åtminstone tills vidare, *Tjänstemännens centralorganisation*. Till stöd för denna uppfattning anfördes bl. a. de skiftande betingelser under vilka arbetet

utfördes, de stora variationerna i fråga om de anställdas arbetsuppgifter och yrkeskicklighet och svårigheterna att anordna övervakning och kontroll av lagstiftningens efterlevnad utan att göra intrång på hemlivets integritet. Det påpekades också att utvecklingen på arbetsmarknaden hade medfört att de anställda hade uppnått anställningsvillkor som i många fall väsentligt översteg hembiträdeslagens minimibestämmelser. En ändring av hembiträdeslagen till arbetstidslag skulle därför i stort sett bara innebära att redan tillämpad praxis fastställdes.

Bland förespråkarna för arbetstidslagstiftning rådde delade meningar, huruvida nettoarbetstid eller bruttoarbetstid borde tillämpas. Allmänt framhölls emellertid behovet av elasticitet i bestämmelserna.

Arbetsmarknadsstyrelsen konstaterade att de inhämtade yttrandena hade gett klart utslag till förmån för arbetstidslagstiftning. Emellertid utgjorde utredningsmaterialet knappast tillräckligt underlag för ett omedelbart ställningstagande till frågan om lagstiftningens karaktär och närmare utformning. Styrelsen ansåg därför att en mer ingående undersökning borde verkställas än som kunde åstadkommas genom styrelsens försorg, och i avvaktan därpå borde lagens giltighetstid förlängas ett år.

Departementschefen förklarade sig anse det önskvärt att rekryteringen till hembiträdesyrket stimulerades. Då det syntes vara en allmän uppfattning att fastare normer för arbetstidens reglering skulle vara till god hjälp härvidlag förklarade sig departementschefen ha för avsikt att tillsätta en utredning i frågan. I avbidan på resultatet av utredningsarbetet föreslogs att lagens giltighetstid förlängdes ytterligare tre år.

I riksdagen väcktes *motioner* (I: 171, II: 209) med förslag att lagens giltighet förlängdes endast ett år, eftersom en snabbutredning fick anses tillräcklig.

Andra lagutskottet anförde (2LU 2) att lagen snarast borde omarbetas till en arbetstidslag. Utskottet hade inte något att erinra mot att den gällande lagen förlängdes på tre år men ville understryka ange-

lägenheten av att arbetet med den nya lagstiftningen bedrevs skyndsamt, så att förslag i ämnet kunde framläggas före treårstidens utgång. *Riksdagen* godtog utskottets ståndpunkt.

6.7 Förlängningen år 1965

Med skrivelse den 25 september 1964 anmälde utredningen att något utredningsresultat inte kunde framläggas i så god tid att det kunde behandlas vid 1965 års riksdag. Utredningen föreslog därför att hembiträdeslagens giltighetstid skulle förlängas för ytterligare tre år eller t. o. m. den 31 oktober 1968.

Under återopande härav hemstälde *departementschefen* i prop. nr 17 till 1965 års riksdag att lagens giltighetstid skulle förlängas till utgången av oktober 1968. Någon ändring av lagens innehåll ansågs ej påkallad.

Andra lagutskottet (2LU 2) fann ej anledning till erinran mot Kungl. Maj:ts förslag. *Riksdagen* biföll propositionen.

6.8 Förlängningen år 1968

I skrivelse den 31 oktober 1967 anmälde utredningen att den räknade med att lägga fram förslag rörande hembiträdeslagstiftningen följande år samtidigt med att arbetstidskommittén avgav betänkande med förslag till ny arbetstidslagstiftning. Utredningen föreslog att hembiträdeslagens giltighetstid förlängdes med ytterligare tre år.

Departementschefen anslöt sig i prop. 1968: 31 till utredningens förslag. Han anförde därvid att frågan om hembiträdenas arbetstidsförhållanden borde lösas i anslutning till den allmänna översynen av arbetstidsförhållandena på arbetsmarknaden. Han förklarade sig inte finna skäl att frångå den dittills tillämpade förlängningstiden om tre år. Om en lösning av frågan kunde nås före utgången av treårsperioden skulle dock givetvis förslag därom föreläggas riksdagen utan dröjsmål.

Andra lagutskottet (2LU 23) tillstyrkte propositionen och ville inte ansluta sig till ett i en motion (II: 993) väckt yrkande att förlängningen skulle inskränkas till ett år. *Riksdagen* delade utskottets ståndpunkt.

6.9 1963 års ändringar i arbetarskyddslagen

Fram till år 1964 var arbetarskyddslagens tillämpningsområde begränsat i huvudsak till rörelse, men genom lagändring vid 1963 års riksdag utvidgades det att omfatta i princip varje verksamhet, vari arbetstagar används till arbete för arbetsgivares räkning.

Till grund för lagändringen låg ett av *arbetarskyddsstyrelsen* utarbetat förslag. Beträffande det hushliga arbetet uttalade styrelsen (prop 1963:126 s. 35), att det från arbetstagersynpunkt möjligen var ett önskemål att även detta arbete skulle omfattas av lagen. Arbetsgivarparten skulle däremot med säkerhet opponera sig mot en sådan ordning. Inom hemmets väggar ville man så långt som möjligt vara sin egen herre, man ville ha sitt privatliv skyddat mot insyn och man trodde sig kanske om att själv kunna avgöra på vad sätt familjemedlemmar och anställda skulle skyddas mot olycksfall och ohälsa, orsakade av arbetsförhållandena. Hur det än förhöll sig med det sist anförda, borde dock de förstnämnda skälen enligt styrelsens uppfattning vara tillräckliga för att denna verksamhet undantogs från lagtillämpningen. Tillsynen över lagens efterlevnad skulle stöta på åtskilliga svårigheter och för den inspekterande själv framstå som en föga eftersträvanvärd sysselsättning. Styrelsen påpekade också, att förhållandet mellan tillgång och efterfrågan på hembiträden var sådant, att man från arbetsgivarsidan gjorde allt man kunde för att skapa säkra och trivsamma arbetsförhållanden för den hushållshjälpen man lyckats få. Styrelsen ansåg därför att hushållsarbete i arbetsgivarens hem borde undantas från arbetarskyddslagens tillämpningsområde.

Arbetarskyddsstyrelsens förslag godtoges av så gott som alla remissorgan. *Social-*

styrelsen ansåg emellertid (s. 49), att lagen borde göras tillämplig på husligt arbete. Enligt styrelsens mening förelåg klart behov av förstärkning av skyddet framför allt för minderåriga hembiträden. Några generella inspektioner borde inte företas i hemmen som på andra arbetsplatser, utan vad som framför allt krävdes var att de anställda fick en instans att vända sig till, som kunde ta kontakt med arbetsgivaren.

Departementschefen anslöt sig i propositionen till arbetarskyddsstyrelsens ståndpunkt (s. 65 f). Han fann det visserligen i och för sig önskvärt, att principen om arbetarskyddslagens generella giltighet kunde beaktas även för anställda i husligt arbete, men hänvisade till de speciella problem som skulle vara förknippade med tillsynen över lagens efterlevnad. Han fäste också uppmärksamhet vid att den särskilda hembiträdeslagen var föremål för utredning.

Vid propositionens behandling i andra lagutskottet anslöt sig dettas majoritet till departementschefens ståndpunkt (2LU 53). I utskottets utlåtande framhölls bl. a. att en utvidgning av arbetarskyddslagens tillämpningsområde till husligt arbete torde vara till föga gagn för arbetstagarna med hänsyn till svårigheterna att anordna effektiv tillsyn. En minoritet i utskottet förordade emellertid bifall till en *motion* (II: 901), vari yrkades att det husliga arbetsområdet fördes in under arbetarskyddslagen. Minoriteten påpekade bl. a. att en mängd andra slag av inspektioner företogs i hemmen och att hemmet från skyddssynpunkt hade antagit karaktären av en bl. a. genom förekomsten av teknisk utrustning riskfylld arbetsplats. Det framhölls också att arbetarskyddet i Finland och Norge saknade motsvarande undantag. Vidare anfördes att enbart förekomsten av lagstiftning kunde komma att innebära större respekt för hemmet som arbetsplats och därtill skulle ställa det husliga arbetet i paritet med andra yrken.

Riksdagen följde utskottsmajoritetens förslag, men i andra kammaren samlade reservationen mer än en fjärdedel av de avgivna rösterna (II kamm. prot. nr 23 s. 91).

Vid den tid då man i vårt land började diskutera de husligt anställdas förhållanden var konjunkturerna på arbetsmarknaden mycket olika dem som har rått under de senaste decennierna. År 1931, då de första motionerna i ämnet väcktes i riksdagen, var arbetslösheten stor på de flesta områden. Trots detta förelåg, såsom motionärerna påpekade, brist på kvalificerad arbetskraft för husligt arbete. År 1933, då hembiträdesutredningen tillsattes, var konjunkturläget ungefär detsamma. De första stegen mot laglig reglering av hembiträdernas arbetsvillkor togs alltså i en situation, då yrkets bristande dragningskraft framstod som särskilt påtaglig mot bakgrund av situationen på arbetsmarknaden i övrigt.

Under förarbetena till hembiträdeslagen framhölls, att de inom hembiträdesyrket allmänt förekommande långa och oregelbundna arbetstiderna innebar en allvarlig nackdel för arbetstagarna och att avsaknaden av rättslig reglering av arbetstidsförhållandena placerade yrket i en särställning, som inverkade menligt på rekryteringen till det. Genom hembiträdeslagen infördes ett slags arbetstidsreglering såtillvida som de anställda tillförsäkrades vissa fritidsförmåner. Av olika skäl ansågs det tills vidare inte lämpligt att genomföra någon mer ingripande reglering. Hembiträdesutredningen påpekade dock att man, om den nya ordningen slog väl ut, i en framtid torde böra överväga att ta ytterligare steg

mot att likställa hembiträderna med andra arbetstagargrupper.

Asiktterna om hur de husligt anställdas arbetstid bör regleras har varit mycket delade under den tid som har förflutit efter hembiträdeslagens tillkomst. De röster som har höjts för att arbetstiden även för dessa arbetstagare bör regleras direkt, efter i huvudsak samma principer som gäller för andra arbetstagare, har under årens lopp blivit allt flera. Från många håll har dock gjorts gällande, att den indirekta reglering som lagen nu innehåller är att föredra och utgör en för detta arbetsområde lämplig ordning.

Bristen på arbetskraft för husligt arbete har inte undanröjts genom tillkomsten av hembiträdeslagen. Antalet arbetstagare har i stället visat en fortlöpande och kraftig minskning. År 1960 utgjorde, enligt vad folkräkningarna utvisar, detta antal mindre än en tredjedel av motsvarande antal år 1930, och år 1965 hade det gått ned till drygt en femtedel eller i runt tal 50 000. Det är allmänt känt, att det sedan många år tillbaka är utomordentligt svårt att få arbetskraft till husligt arbete och att det är i det närmaste omöjligt att finna sådan arbetskraft som har särskild kompetens för yrket. Enligt direktiven för utredningen bör bl. a. övervägas, om fastare normer för arbetstidens reglering kan tänkas inverka fördelaktigt på rekryteringen till yrket. Detta spörsmål bör bedömas mot bakgrund av de nu-

varande förhållandena på området.

Om man bortser från hushållerskorna utgörs de anställda i husligt arbete till den helt övervägande delen av unga flickor. Av den statistiska undersökningen framgår, att dessa i påfallande stor utsträckning är födda och uppvuxna på landsbygden. Vissa allmänna faktorer, nämligen utsträckningen av skolplikten till nio år och den fortgående avfolkningen av landsbygden, är ägnade att påverka tillströmningen till det husliga arbetet genom att medföra minskning av de kategorier, bland vilka arbetstagarna i första hand rekryteras. De flickor som tar anställning i husligt arbete har, enligt vad den statistiska undersökningen ger vid handen, som regel inte för avsikt att fortsätta inom yrket. Avgången från yrket är mycket stor, vilket framgår av att åldrarna mellan 25 och 50 år är mycket sparsamt företrädda bland de husligt anställda. Medan ungefär hälften av alla förvärvsarbetande kvinnor på arbetsmarknaden tillhör dessa åldrar, utgjorde sålunda enligt den statistiska undersökningen motsvarande andel bland hembiträderna mindre än 10 %. De äldre hembiträderna har i allmänhet varit sysselsatta inom yrket jämförelsevis länge, och någon nyrekrytering synes knappast ske annat än inom de yngsta årgångarna. Skall man försöka öka tillgången på arbetskraft för husligt arbete, ligger det därför närmast till hands att i första hand inrikta sig på de unga flickor som nu ägnar sig åt sådant arbete men därefter övergår till annan sysselsättning.

Majoriteten av de unga arbetstagarna har som skäl för att de ämnade sluta med husligt arbete angett vidareutbildning. Missnöje med arbetstiderna eller över huvud taget med arbetsförhållandena har inte åberopats av mer än ett fåtal. Sannolikt betraktar de anställda inte det husliga arbetet som något »riktigt yrke», och de torde aldrig ha haft för avsikt att ägna sig åt sådant arbete mer än en kortare tid, antingen för att få erforderlig praktik för inträde vid läroanstalt eller för att ha någon sysselsättning i avvaktan på att

andra försörjningsmöjligheter skall erbjuda sig. Det är med hänsyn till det anförda föga troligt, att ändrade arbetstidsregler skulle medföra en annan syn på det husliga arbetet från arbetstagarhåll och därmed ökat utbud av arbetskraft. Det kan också ifrågasättas, om en sådan utveckling verkligen är önskvärd.

Genom moderniseringen av bostadsbeståndet, tillkomsten av maskinella hjälpmedel för hushållen, det ökade utbudet av helt eller delvis färdigberedda matvaror och andra liknande faktorer har hushållsarbetet underlättats i avsevärd mån. Även samhällseliga åtgärder, exempelvis införandet av fria skolmåltider, samt – inte minst – ändrade levnadsvanor har bidragit till en sådan utveckling. De hushåll som verkligen har behov av heltidsanställd arbetskraft i hushållet för annat ändamål än barn tillsyn torde numera vara jämförelsevis få. Härtill kommer att hushållens villighet och förmåga att betala samma löner som erbjuds i andra likvärdiga anställningar torde vara ganska ringa. Att de husligt anställdas löner är låga i jämförelse med vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt framgår av den statistiska undersökningen. Från allmän synpunkt finns knappast skäl att försöka genomföra en utveckling, som skulle innebära, att en större andel av den vuxna kvinnliga arbetskraften togs i anspråk för arbete i enskilda hushåll. Tillgängliga resurser skulle sannolikt kunna utnyttjas effektivare genom att inriktas på serviceverksamhet av olika slag, dels för speciella uppgifter såsom tvätt, städning och liknande samt tillsyn av barn, dels för hjälp vid sjukdomsfall och andra nödfallsbetonade situationer samt för den externa åldringsvården.

Även om rekryteringshänsyn knappast kan tillmätas någon större vikt som skäl för ändring av den gällande arbetstidsregleringen på det husliga arbetets område är därmed inte sagt, att någon sådan ändring inte bör genomföras. Principiellt måste de i husligt arbete anställda anses ha lika befogade anspråk som andra arbetstagare på att få sina arbetstidsförhållanden

reglerade lagstiftningsvägen, och en naturlig utgångspunkt synes vara att en sådan reglering om möjligt bör ske efter samma principer som för arbetstagare i allmänhet. Detta stämmer väl överens med den allmänna tendensen inom arbetstidslagstiftningen och liknande lagstiftningsområden. Efter hand har man där försökt att allt mer begränsa undantagen från lagarnas tillämpningsområden. Som exempel kan nämnas slopandet vid olika tidpunkter av de speciella arbetstidslagarnas undantag för småföretag och de år 1963 genomförda ändringarna i arbetarskyddslagen, som har medfört att denna lag numera är tillämplig på nästan all verksamhet där arbetstagare används utom husligt arbete. 1963 års arbetstidskommitté har enligt sina direktiv haft som en målsättning att undantagen från arbetstidslagstiftningen skall vara så få och så litet omfattande som möjligt. Kommittén föreslår att mycket stora grupper som f. n. står utanför denna lagstiftning förs in under den. Förslaget innebär att i huvudsak bara arbetstagare som har okontrollerbart arbete eller tillhör arbetsgivarens familj eller har särskild förtroendeställning skall undantas från den allmänna arbetstidslagens tillämpningsområde. Undantag föreslås dessutom för skeppstjänst, eftersom sådant arbete även i fortsättningen avses skola regleras i särskild lag. Frågan om det husliga arbetets ställning lämnar kommittén öppen, eftersom den skall bedömas av den särskilda utredningen om hembiträdeslagstiftningen.

Under förarbetena till hembiträdeslagen framhölls, att samma sociala skäl som hade framtvingat den moderna arbetstidslagstiftningen också gällde för det husliga arbetet. Denna synpunkt har alltså bärfkraft. Visserligen har den sedan lång tid tillbaka rådande bristen på arbetskraft på detta område medfört, att anställningsvillkoren blivit i hög grad förbättrade, och i motsvarande mån minskat behovet av lagstiftning till skydd mot oskäligt utnyttjande av arbetstagarna. Arbetskraftsbristen är emellertid inte lika påtaglig i alla delar av landet. Vidare försvagas de anställdas situation av att de i allmänhet är

mycket unga och saknar tidigare erfarenheter av förvärvsarbete samt ofta för sin fortsatta utbildning är beroende av att få tillfredsställande vitsord från arbetsgivaren. Det bör också beaktas att arbetstagarna inte – liksom f. ö. inte heller arbetsgivarna – är sammanslutna i någon organisation, som kan tillvarata deras intressen på arbetsplatsen. Praktiska förutsättningar för tillskapandet av en sådan organisation torde över huvud taget inte föreligga.

Den statistiska undersökningen synes ge vid handen, att de husligt anställdas arbetstider i stor utsträckning överstiger vad som gäller för arbetstagare i allmänhet. Den dagliga bruttoarbetstiden utgjorde enligt undersökningen högst 8 timmar för 25 % av hembiträdena, mellan 8 och 10 timmar för 37 % och över 10 timmar för 38 %. Nettoarbetstiden utgjorde högst 8 timmar för 46 %, mellan 8 och 10 timmar för 41 % och över 10 timmar för 13 %. I genomsnitt omfattade arbetsdagen $9\frac{1}{4}$ timmar brutto och $8\frac{1}{4}$ timmar netto, och den genomsnittliga tid som den anställda under arbetsdagen disponerade för egen räkning uppgick till $1\frac{1}{2}$ timmar. Bruttoarbetstiden per vecka omfattade högst 45 timmar för 26 % av hembiträdena, mellan 45 och 60 timmar för 50 % och mer än 60 timmar för 19 %. Några motsvarande uppgifter om nettoarbetstiden föreligger inte, eftersom man inte ansåg det möjligt att vid intervjuerna få fram tillräckligt tillförlitliga uppgifter om rasternas längd för så lång tid tillbaka som en vecka före intervjutillfället.

Resultaten av undersökningen bör uppenbarligen tolkas försiktigt, bl. a. emedan antalet intervjuer har varit ganska ringa och uppgifter om arbetstiderna bara inhämtats från de anställda själva. Vidare blir gränsen mellan å ena sidan arbete för arbetsgivarens räkning, som skall räknas in i nettoarbetstiden, och å andra sidan tid som skall anses disponerad för arbetstagarens egen räkning med nödvändighet ganska flytande. Trots den osäkerhet som sålunda vidlåder undersökningsresultatet synes det vara berättigat att dra den slut-

satsen av det föreliggande materialet, att inte bara bruttoarbetstiden utan också nettoarbetstiden per vecka översteg den då enligt arbetstidslagarna gällande maximiarbetstiden 45 timmar för ett betydande antal arbetstagare, kanske så många som hälften. Åtminstone för hela denna grupp skulle en anpassning till de regler som gäller för andra arbetstagare medföra förbättrade villkor.

Som skäl mot fastare reglering av arbetstiden för de husligt anställda har bl. a. hänvisats till de speciella arbetsförhållandena inom yrket och skillnaderna mellan olika arbetsplatser. De som har hävdats en sådan ståndpunkt synes bl. a. mena, att göromålen är av sådan beskaffenhet att arbetet inte kan koncentreras till ett på förhand bestämt antal timmar utan måste fördelas över en tämligen lång arbetsdag och att till följd härav arbetsintensiteten under dagen kommer att växla i ganska hög grad. Härtill kan till en början anföras, att hembiträdesyrket inte är det enda yrke där förhållandena är sådana. Även för många arbetstagare inom andra servicebetonade yrken, t. ex. vid detaljhandelsföretag samt hotell och restauranger, kan ofta uppkomma perioder under dagen, då göromålen blir av ringa omfattning. Detta har dock inte betraktats som något hinder mot arbetstidsreglering för dessa områden. Vidare kan ifrågasättas om svårigheterna att planera hushållsarbetet rationellt så att arbetskraften utnyttjas effektivt verkligen är så stora som man stundom synes ha velat göra gällande.

I diskussionen om hembiträdenas arbetstider har ofta påpekats, att de anställda har möjlighet att ägna sig åt arbete för egen räkning under dagen, vilket åtminstone skulle tala för att en eventuell arbetstidsreglering inte borde utformas efter samma mönster som för andra arbetstagare. Vid bedömningen av denna synpunkt bör man skilja mellan olika situationer. Om den anställda t. ex. tvättar sina egna kläder tillsammans med arbetsgivarens eller gör egna inköp samtidigt som hon uträttar ärenden för arbetsgivarens räkning, torde den tid

som på grund härav inte kommer arbetsgivaren till godo vara ganska obetydlig. Det förhållandet att arbetstagaren har möjlighet att på detta sätt ombesörja egna angelägenheter under arbetsdagen kan närmast betraktas som en för yrket karaktäristisk typ av anställningsförmån men motiverar knappast att arbetstagaren fränkänns det skydd som en arbetstidsreglering av gängse typ innebär. Om åter arbetsförhållandena är sådana, att arbetstagaren kan ägna viss del av dagen uteslutande åt egna sysslor, synes orsaken härtil få sökas i att arbetsgivaren inte har tilldelat henne fler arbetsuppgifter än att hon får tid över. Det kan då vara skäl att avbryta arbetsdagen genom en rast, men om någon överenskommelse inte har träffats därom får tiden i princip betraktas som arbetstid. Det förhållandet att vissa arbetsgivare inte planerar den anställdas arbetsdag så att hon är jämnt sysselsatt kan emellertid inte i och för sig åberopas som skäl mot lagstadgad begränsning av arbetstiden.

I många hem med anställd hjälp i hushållet vistas arbetsgivaren utanför hemmet under dagen. Som ett hinder mot direkt reglering av arbetstagarens arbetstid har mot bakgrund härav anförts, att det kan vara svårt för arbetsgivaren att kontrollera arbetstiden och fullgöra sin skyldighet att föra anteckningar om övertidsarbete. Normalt torde dock arbetsgivaren ha möjlighet att hålla reda på, vid vilken tidpunkt den anställda börjar och slutar sitt arbete för dagen. Vad arbetsgivaren inte kan kontrollera är förläggningen av eventuella raster. Rasternas förläggning eller åtminstone deras längd synes emellertid böra vara bestämd på förhand, och det får ankomma på arbetstagaren att upplysa arbetsgivaren om att rasten av viss anledning inte har kunnat utnyttjas. Vad anteckningarna beträffar torde man inte behöva kräva att arbetsgivarna upprättat dem i någon särskild form.

Som ett allvarligt hinder mot reglering av de husligt anställdas arbetstid har slutligen anförts, att en sådan ordning förutsätter någon form av tillsyn över lagens efterlevnad samt att det skulle vara svårt att utöva så-

dan tillsyn och att den skulle kränka hemmets helgd. Tillsynen över arbetstidslagarnas tillämpning ankommer på yrkesinspektionen. I allmänhet torde särskilda undersökningar sällan företas om det inte påkallas av arbetstagarna eller deras organisation. En tillsyn över arbetstiden inom det husliga arbetet torde, som arbetstidsutredningen anförde i sitt betänkande, få förutsättas i huvudsak bli inskränkt till att biträda med råd och att tolka lagen. Besök på arbetsplatsen torde redan av praktiska skäl inte kunna komma i fråga annat än när det direkt påkallas av en begäran. En kontroll av detta slag kan knappast sägas innefatta något oskäligt intrång i hemmets helgd. Den som anlitar främmande personer för arbete i hemmet synes böra få finna sig i att myndighet kontrollerar efterlevnaden av de lagregler som gäller till den anställdas skydd, när misstanke om överträdelse föreligger. Det kan f. ö. påpekas, att många andra typer av inspektioner kan förekomma i hemmen, exempelvis för att undersöka om bostaden motsvarar de krav som uppställs från hälso- och brandskyddssynpunkt.

Resultatet av det nu anförda blir att övervägande skäl talar för att arbetstiden i det husliga arbetet bör regleras efter samma principer som på andra områden. Den lösning som ligger närmast till hands är att göra den av arbetstidskommittén föreslagna allmänna arbetstidslagen tillämplig även på arbete i arbetsgivarens hushåll.

Arbetstidskommittén tar i sitt betänkande upp frågan om lagregler rörande arbetstidens begränsning över huvud taget behövs. Efter den allmänna sociala, tekniska och ekonomiska utveckling som har ägt rum i vårt land under de senaste decennierna kan enligt kommitténs mening sådana regler inte längre i första hand motiveras med behovet av att skydda arbetstagarna mot överanstrengning, sjukdom och ohälsa. Kommittén pekar i detta sammanhang särskilt på det fackliga organisationsväsendets betydelse. Detta har lett till en allmän utjämning av motsättningarna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vidare medför fackorganisationernas starka ställning att risken för obehö-

rigt utnyttjande av en arbetstagare i arbetstidshänseende kan betraktas som mycket ringa. De skyddsmotiv som arbetstidslagstiftningen ursprungligen byggde på har alltså enligt kommitténs mening förlorat det mesta av sin betydelse. Arbetstidslagstiftningen har emellertid en stark förankring i det allmänna medvetandet och ett avsevärt psykologiskt värde. Detta utgör för kommittén väsentliga skäl mot att den avskaffas. Även andra argument anförts till stöd för fortsatt lagstiftning i ämnet. Särskilt framhålls att reformer på arbetstidens område kan få en betydligt snabbare och effektivare genomslagskraft om de stöds av ändringar i lag. Kommittén påpekar också att det finns oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare som inte blir formellt bundna av förhandlingsöverenskommelserna.

Kommitténs allmänna synsätt leder till att arbetstidslagen inte i första hand bör ha karaktären av skyddslag utan att dess främsta funktion bör vara att ställa upp vissa normer för arbetstidens längd. Dessa normer bör anpassas efter vad som enligt rådande allmän uppfattning bör vara normal arbetstid i landet. Erforderliga skyddsbehov får tillgodoses genom de särskilda bestämmelser om arbetstiden och dess förläggning som finns i arbetarskyddslagen. Av arbetstidslagens karaktär av normlagstiftning följer bl. a. att den bör ha ett så vidsträckt tillämpningsområde som möjligt samt att den bör innehålla enkla och enhetliga materiella regler. Detta kräver att bestämmelserna får en så liberal utformning att de kan tillämpas under mycket olikartade förhållanden. Kommittén ställer sig avvisande till undantagsbestämmelser för särskilda arbetstagargrupper. Kategoriklyvningar bör undvikas, och speciallagar bör komma i fråga bara när starka skäl talar därför. De behov av avvikelser och särbestämmelser som kan föreligga får tillgodoses genom reglering kollektivavtalsvägen. Kommitténs förslag erbjuder ganska stora möjligheter härtil och innefattar därigenom en mycket flexibel reglering.

De husligt anställdas arbetsförhållanden är i flera hänseenden särpräglade, och ar-

betstidskommitténs resonemang kan inte i alla delar tillämpas i fråga om dem. Som utredningen tidigare har påpekat är arbetstiderna i allmänhet längre än den allmänna arbetstidslagen föreskriver. De anställda har alltså inte kunnat uppnå jämställdhet med andra arbetstagargrupper utan stöd av lagstiftning. En väsentlig skillnad i förhållande till andra yrkesområden är att det på det husliga området inte finns några representativa fackliga organisationer. Någon reglering genom kollektiva överenskommelser är alltså inte möjlig att åstadkomma, och eventuellt föreliggande behov av skydd mot alltför omfattande arbetstidsuttag och mot orättvis behandling i arbetstidshänseende kan inte här som på andra områden tillgodoses genom arbetstagarorganisationernas verksamhet.

Det förhållandet att arbetstidskommitténs förslag bygger på motiveringar som delvis inte är hållbara när det gäller det husliga arbetet hindrar givetvis inte i och för sig att detta arbete hänförs under lagen. Denna fråga får bedömas på grundval av den föreslagna lagens utformning. Härvid är att märka att det förutsätts att lagen inte skall innehålla några undantagsbestämmelser för särskilda arbetstagargrupper. Eventuellt erforderliga avvikelser från dess materiella regler får åstadkommas genom kollektivavtal i den mån lagen medger det. Avsaknaden av organisationer på det husliga arbetsområdet innebär emellertid att denna utväg att få till stånd en lämplig särreglering är stängd. Lagen bör därför inte göras tillämplig på detta område om inte dess materiella regler tillgodoser de särskilda krav som kan anses befogade där. Utredningen har funnit att en tillämpning av den föreslagna lagen på arbete i arbetsgivarens hushåll skulle skapa stora svårigheter för en betydande grupp av hushåll, nämligen småbarnsfamiljer där föräldrarna har förvärsarbete utanför hemmet.

Enligt den statistiska undersökningen var tre fjärdedelar av alla hembiträden anställda hos personer som hade hemmavarande barn under 7 år. Några av dessa arbetsgivare var ensamstående, men i det helt över-

vägande antalet fall var det fråga om s. k. fullständiga familjer, dvs. man och hustru. Av hela antalet arbetsgivarhushåll utgjordes 80 % av fullständiga familjer, och i 80 % av dessa familjer hade hustrun inkomst av förvärsarbete, i allmänhet överstigande 10 000 kr. per år. På grundval av dessa uppgifter kan beräknas att mer än hälften av alla hembiträden är anställda i hem där antingen en ensamstående familjeförsörjare eller båda makarna har förvärsarbete av ganska betydande omfattning och det finns barn under skolåldern. Den tidigare (s. 18) nämnda undersökningen rörande bantillsyn gav vid handen att det år 1966 fanns ca 22 000 personer anställda för tillsyn av barn under 10 år i hushåll där vårdnadshavaren hade förvärsarbete mer än 15 timmar i veckan.

Om hushållets vuxna medlemmar har heltidsarbete med arbetsplatsen förlagd utanför hemmet samt deras arbetstider sammellan sammanfaller behöver de hjälp med tillsyn av barnen minst under en tid som motsvarar den ordinarie arbetstiden med tillägg för måltidsraster och den tid som går åt för resor mellan bostaden och arbetsplatsen. Om den föreslagna allmänna arbetstidslagen görs tillämplig på det husliga arbetet synes tre utvägar tänkbara för att lösa behovet av barnpassning med hjälp av en anställd arbetstagarare i hushållet. Man kan utnyttja möjligheterna att ta ut övertid, man kan ge viss del av arbetsdagen karaktär av jourtid eller man kan ge den anställda ledighet viss del av dagen eller viss dag i veckan och ordna barnpassningen på annat sätt under denna tid.

Övertid får enligt förslaget till allmän arbetstidslag tas ut bara om särskilda skäl föreligger. Denna förutsättning torde få anses uppfylld i nu åsyftade fall. Övertiden får omfatta högst 48 timmar under en fyra-veckorsperiod eller 50 timmar under en månad, dock inte mer än 200 timmar under ett år. Dessutom kan arbetarskyddsstyrelsen medge att övertid tas ut med ytterligare högst 150 timmar under ett år. Det förefaller dock knappast rimligt att bygga på att sådant tillstånd skulle begäras från

de enskilda hennens sida, och en generell dispens av styrelsen för arbetsplatser av åsyftat slag möter principiella betänkligheter. Praktiskt sett får man därför räkna med en högsta tillåtna övertid av 200 timmar under ett år. Detta motsvarar i genomsnitt 4 timmar per vecka eller, med femdagarsvecka, 50 minuter per dag. Denna tid torde i många fall, särskilt i storstadsområdena med långa avstånd mellan bostäder och arbetsplatser, vara helt otillräcklig. Ett system som innebär att hela den av lagen tillåtna övertiden tas ut regelbundet som ett tillägg till den ordinarie arbetstiden medför vidare den betydande olägenheten att någon reserv av övertid som kan tas ut vid tillfälligt uppkommande behov inte alls står till buds.

Jourtid får enligt arbetstidskommitténs förslag tas ut när det erfordras att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid påkommande behov utföra arbete. Arbetstagaren skall ha rätt att fritt förfoga över tiden med den inskränkningen att han inte får lämna arbetsstället. Tiden kan utnyttjas till sömn, läsning, hobbyverksamhet m. m. Till jourtiden hänförs inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning. Så snart behov av arbetstagarens arbetsinsats uppkommer, övergår arbetstiden från att vara jourtid till att vara vanlig arbetstid. I motiven till bestämmelsen framhåller kommittén att denna inte är avsedd för sådan verksamhet som i sig själv har karaktär av vakttjänst, tillsyn och liknande. Dessa former av arbete innebär att arbetstagaren hela tiden är skyldig att stå till tjänst, även om arbetet i praktiken bara består i att finnas till hands.

Jourtidbegreppet i förslaget till arbetstidslag torde bara i mycket begränsad omfattning kunna tillämpas på arbetstagare som har till uppgift att passa barn. Så länge barnet är vaket kan tjänstgöringen inte sägas vara av den begränsade art som åsyftas. Däremot ter det sig naturligt att tala om jourtid när arbetstagaren har åtagit sig att finnas till hands i hemmet för att se till barnet sedan detta har gått till sängs

på kvällen. Tjänstgöring som barnvakt på kvällen synes därför kunna betraktas som jourtid. Mera tveksamt är om jourtid också skall kunna utnyttjas på dagen när barnet sover middag. Vet man att barnet sedan det har somnat på dagen så gott som alltid sover viss minsta tid kanske man kan säga att kravet på passning från arbetstagarens sida är så ringa att denna tid kan betecknas som jourtid. En sådan anordning förefaller dock konstlad och opraktisk. För arbetstagaren, som ändå måste uppehålla sig på arbetsplatsen denna tid, torde det ofta te sig naturligt och lämpligt att utnyttja just den tid då barnet sover för andra göromål i hushållet, såsom disk, tvätt och städning. Att i arbetstagarens intresse förbjuda en sådan ordning ter sig knappast ändamålsenligt och skulle säkert vara främmande för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Jourtidbestämmelsen i förslaget till arbetstidslag synes alltså inte i någon beaktansvärd mån kunna utnyttjas för att lösa de förvärvsarbetande småbarnsföräldrarnas särskilda problem.

Om sålunda varken övertidsreglerna eller jourtidbestämmelserna i förslaget till arbetstidslag skulle kunna tillgodose de nu aktuella arbetsgivarnas behov av att få utnyttja arbetstagaren för barnpassning återstår för dem endast den utvägen att under viss tid ordna barntillsynen på annat sätt, antingen så att den anställda får vara ledig viss tid varje dag då barnet tas om hand av någon annan eller så att arbetsveckan begränsas till exempelvis fyra dagar. För arbetsgivaren är en sådan lösning uppenbarligen otillfredsställande. Från barnets synpunkt är det knappast lyckligt att dess skötsel delas upp på flera olika personer. För arbetstagaren skulle ett system av denna typ vara av tvivelaktigt värde, särskilt om det skulle innebära att hon fick en rast om en eller ett par timmar mitt på dagen.

Det nu anförda ger vid handen att stora svårigheter skulle uppstå för de förvärvsarbetande makar eller ensamstående personer med små barn, som vill utnyttja anställd arbetskraft för tillsyn av barnen, om den föreslagna allmänna arbetstidslagen

gjordes tillämplig på husligt arbete. Just dessa personer har emellertid särskilt stort behov av hjälp i hushållet, och det synes föga önskvärt att genomföra en arbetstidsreglering som innebär att de inte kan utnyttja det tillgängliga utbudet av arbetskraft. Detta skulle också försvåra för de gifta kvinnorna att ta förvärvsarbete utanför hemmet. Med hänsyn härtill finner utredningen att den allmänna arbetstidslag som arbetstidskommittén har föreslagit inte kan göras tillämplig på arbete i de hushåll det här är fråga om, utan för dem krävs på ett eller annat sätt modifierade regler.

En utväg anvisas av den norska lagen om husligt arbete. Där utesluts vissa arbetsplatser från arbetstidsreglernas tillämpningsområde. Dessa regler gäller sålunda inte om arbetstagaren har fyllt 18 år och bor på arbetsplatsen samt denna är ett hem där det finns barn under 16 år och båda makarna eller en ensam familjeförsörjare har heltidsarbete utanför hemmet. En sådan lösning ter sig emellertid inte tillfredsställande för svensk del. Den skulle innebära att man, samtidigt som man i princip införde reglerad arbetstid för arbetstagare i husligt arbete, från denna reglering undantog mycket stora grupper. Den kunde också befaras försvåra rekryteringen av arbetskraft till just de hushåll där behovet i allmänhet är störst. Vidare kan rent allmänt framhållas, att det knappast är skäligt att låta en arbetstagargrupp helt avstå från de förmåner som den sociala arbetstidslagstiftningen innebär enbart för att inte en annan arbetstagargrupp skall utestängas från arbetsmarknaden.

Önskemålet att den anställda skall kunna anlitas för tjänstgöring på arbetsplatsen längre tid än normal arbetstid kan emellertid också tillgodoses på annat sätt. En möjlighet är att man, såsom arbetsmarknadsstyrelsen tidigare har föreslagit, reglerar bruttoarbetstiden i stället för nettoarbetstiden. Detta överensstämmer med vad som gäller i Finland och Norge. Bruttoarbetstidssystemet är emellertid, såsom framhållits i olika sammanhang, okänt i vårt land, det kan lätt framstå som diskriminering av de hus-

ligt anställda och, inte minst för den dugliga arbetskraften, leda till att den effektiva arbetstiden blir längre än avsett. Inte heller denna ordning synes därför böra komma i fråga.

Utredningen har för sin del stannat för att den lämpligaste lösningen är att införa en särskild övertidsbestämmelse, som på ett bättre sätt än arbetstidskommitténs förslag till allmän arbetstidslag tillgodoser de förvärvsarbetande småbarnsföräldrarnas speciella behov. Syftet med en sådan bestämmelse bör vara att underlätta för dessa familjer att ordna sin barnpassning utan att i oskälig mån försätta arbetstagaren i sämre ställning än andra arbetstagare. Härvid är att märka att förslaget till allmän arbetstidslag i likhet med de nu gällande arbetstidslagarna tillhandahåller vissa möjligheter till övertidsuttag som knappast skulle kunna utnyttjas på det husliga arbetets område. Detta gäller dels s. k. förberedelse- och avslutningsarbete och dels den s. k. extra övertid som kan tas ut efter medgivande av arbetarskyddsstyrelsen. Vidare kan den som är anställd i hushåll av nu aktuellt slag inta sina måltider under arbetstid och i viss utsträckning använda sådan tid till att utträta egna ärenden och i övrigt ombesörja personliga angelägenheter. Härigenom kan arbetstagaren sägas typiskt sett ha mindre behov av fritid än arbetstagare i allmänhet.

Övertidsbestämmelsen bör ta sikte på just de fall där de nu diskuterade problemen föreligger. Den bör alltså ge rätt till särskilt övertidsuttag för arbete med tillsyn av barn men inte för annat arbete. Dock bör med tillsyn av barn jämställas tillsyn av annan person som, exempelvis på grund av hög ålder eller sjukdom, inte kan ta vård om sig själv. En ytterligare förutsättning bör vara att de medlemmar av hushållet som i och för sig skulle vara i stånd att svara för tillsynen är förhindrade att göra detta på grund av förvärvsarbete utanför hemmet. Genom att regeln konstrueras som en övertidsbestämmelse markeras att arbetstagaren skall ha rätt till särskild ersättning för den extra arbetstiden. En förutsättning för att

övertid av ifrågasatt typ skall få tas ut är givetvis att arbetstagararen har åtagit sig att stå till förfogande. Någon skyldighet att fullgöra övertidsarbete är det inte fråga om.

Sammanfattningsvis finner utredningen att de av arbetstidskommittén föreslagna arbetstidsbestämmelserna inte kan göras tillämpliga på husligt arbete utan att kompletteras med en särskild övertidsbestämmelse. Med den utformning arbetstidskommitténs förslag har fått finns emellertid inte där utrymme för någon sådan bestämmelse, som enbart rör en speciell arbetstagargrupp. Med hänsyn härtill föreslår utredningen att arbetstidsregler för de husligt anställda liksom hittills meddelas i en särskild lag. Denna bör i största möjliga utsträckning överensstämma med den allmänna arbetstidslagen, men på olika punkter kan smärre avvikelser med hänsyn till de särskilda förhållandena inom yrket te sig motiverade. Bl. a. bör bestämmelserna om tillsyn och om påföljder vid överträdelser av lagen kunna mildras. Till den närmare utformningen av reglerna återkommer utredningen i specialmotiveringen.

Arbetstidslagarnas bestämmelser om arbetstidens längd kompletteras av föreskrifter i arbetarskyddslagen om raster, nattvila och veckovila. Denna lag innehåller vidare bestämmelser om skydd mot ohälsa m. m. och vissa särskilda skyddsregler för minderåriga och kvinnliga arbetstagare.

Arbetarskyddslagen gäller f. n. inte för husligt arbete. I synnerhet om särskilda arbetstidsregler skall införas för sådant arbete uppstår emellertid frågan om inte också de i arbetarskyddslagen behandlade frågorna bör regleras för det husliga arbetets del. En nära till hands liggande möjlighet är härvid att göra denna lag tillämplig på sådant arbete. Visserligen avvisades ett förslag härom i samband med den utvidgning av lagens tillämpningsområde som företogs år 1963. Som ett skäl härför återopades emellertid att hembiträdeslagstiftningen var föremål för särskild utredning, och det ter sig därför inte obefogat att nu pröva frågan på nytt.

Arbetarskyddslagens allmänna bestämmel-

ser om åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall innehåller i sak inte någonting som inte kan tillämpas på det husliga arbetets område. Bestämmelserna är uppenbarligen i första hand utformade med tanke på industri, byggnadsverksamhet och liknande arbetsområden. Reglerna kan emellertid inte sägas sakna betydelse för det husliga arbetet. Även i hemmen föreligger betydande risker för olycksfall, exempelvis i samband med felaktigt handhavande av maskiner och kemikalier. Det kan därför vara av visst värde att arbetsgivare och arbetstagare genom uttryckliga föreskrifter i lag förpliktas att svara för att sådana risker motverkas.

De bestämmelser om raster, nattvila och veckovila för arbetstagare i allmänhet som arbetarskyddslagen innehåller är utformade på sådant sätt att de utan olägenhet torde kunna göras tillämpliga på husligt arbete. Vad särskilt angår bestämmelserna om raster må framhållas att rast får bytas ut mot ledighet för intagande av förtäring på arbetsplatsen om arbetsförhållandena oundgängligen påkallar det. Denna särregel skulle kunna tillämpas i sådana fall där den anställda måste tillbringa hela dagen på arbetsplatsen för att se till barnen.

Arbetarskyddslagen innehåller en rad särskilda regler om minderåriga arbetstagare, dvs. sådana som är under 18 år. Dessa regler tilldrar sig speciellt intresse i detta sammanhang eftersom en mycket stor del av de husligt anställda är minderåriga. Av den statistiska undersökningen framgår visserligen inte direkt hur stor andel av hembiträderna som var under 18 år. Med säkerhet kan emellertid sägas att andelen var mycket stor, mer än en tredjedel, kanske nära hälften. Möjligen har andelen sedan undersökningen utfördes minskat något som följd av grundskolans genomförande. Några mera betydande förändringar har dock säkerligen inte förekommit.

Enligt arbetarskyddslagen är det inte tillåtet att använda den som är under 14 år till annat arbete än jordbruk med binäringar. Någon motsvarande regel om minimiålder finns inte i hembiträdeslagen. När det

gäller att bedöma, om arbetarskyddslagens regel bör göras tillämplig på husligt arbete, är till en början att beakta, att den som är under 14 år är skolpliktig. Det kan med hänsyn härtill inte bli fråga om arbete annat än dels under ferierna, dels på lediga dagar under terminerna och dels efter skolans slut övriga dagar. Det kan inte anses påkallat att helt förbjuda att skolbarn under 14 år exempelvis anställs för att passa barn under sommarlovet eller anlitas som barnvakt några timmar en kväll. Arbetarskyddslagens regel om minimiålder för arbetstagarare synes därför inte passa för husligt arbete, åtminstone inte i sin nuvarande utformning. Givetvis är det inte lämpligt att de som är under 14 år sysselsätts med arbete som inkräktar på deras fritid annat än i ganska ringa utsträckning. Den norska hembiträdeslagen innehåller en särskild bestämmelse som tar hänsyn till denna synpunkt. Där stadgas att den som har fyllt 13 år får anlitas för barntillsyn eller lättare budtjänst högst 2 timmar vardagar, under förutsättning att arbetstiden och skoltiden tillsammans inte överskrider 7 timmar. Det synes knappast påkallat att i svensk rätt införa en liknande specialregel för detta område. Påtagliga missbruk av minderårig arbetskraft kan motverkas med hjälp av en allmän bestämmelse om plikt för arbetsgivaren att se till att arbetet inte medför fara för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderårigas hälsa eller kroppsutveckling. En sådan bestämmelse finns f. n. både i arbetarskyddslagen och i hembiträdeslagen och synes böra bibehållas.

Inte heller arbetarskyddslagens särskilda regler om arbetsbok och läkarbesiktningar beträffande minderåriga arbetstagarare lämpar sig för det husliga arbetets område. Det skulle sannolikt bli mycket svårt att genomdriva att dessa bestämmelser följdes, och något större behov av dem torde inte föreligga.

Enligt arbetarskyddslagen får minderårigs arbetstid i princip inte överstiga 10 timmar under ett dygn och 54 timmar under en vecka. Nattvilan skall omfatta minst 11 timmar, och arbetstiden skall för den som är under 16 år sluta senast kl. 19 och för

annan minderårig senast kl. 22. Om dessa regler gjordes tillämpliga på det husliga arbetet skulle den särskilda övertidsbestämelse som har föreslagits för att tillgodose de förvärvsarbetande småbarnsföräldrarnas behov i viss mån minska i värde. En sådan konsekvens synes dock böra godtas vid en avvägning mellan arbetsgivarnas och arbetstagararnas intressen. Vissa andra följder av den ifrågasatta reformen förefaller emellertid knappast acceptabla. Arbetarskyddslagen bygger på samma arbetstidsbegrepp som arbetstidslagarna. Som arbetstid skall alltså räknas all tid då arbetstagararen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen, dvs. också s. k. jourtid. Arbetarskyddslagen skulle därför göra det praktiskt taget omöjligt att anlita en heltidsanställd arbetstagarare under 18 år för jourtjänst som barnvakt på kvällen. Eftersom lagen gäller även tillfälligt anställda skulle den f. ö. också göra det svårt att över huvud taget utnyttja ungdom för sådan tjänst. Sålunda skulle det bli förbjudet att utan arbetarskyddsstyrelsens tillstånd anlita en 15-åring som barnvakt efter kl. 19 på kvällen och en 17-åring efter kl. 22.

Av det nu anförda framgår att det inte torde kunna komma i fråga att göra arbetarskyddslagens bestämmelser om arbetstid för minderåriga arbetstagarare i sin helhet tillämpliga på husligt arbete. Även vissa andra av de särskilda skyddsreglerna beträffande minderåriga är mindre lämpade för detta arbetsområde. Skall det husliga arbetet föras in under arbetarskyddslagen måste därför undantag göras i fråga om föreskrifterna rörande minderåriga arbetstagarare. Sådant undantag gäller f. n. för jordbruksarbete. Emellertid ter sig en sådan lösning inte helt tilltalande, särskilt som just de minderåriga arbetstagararna utgör en mycket betydande grupp inom det husliga arbetets område. Vidare är att märka att hembiträdeslagen f. n. innehåller en regel som begränsar möjligheterna att utnyttja minderårig arbetstagarare till övertidsarbete i lagens mening, dvs. arbete på kvällar och fridagar. Om denna regel slopades utan att ersättas av andra skyddsregler än de

som enligt arbetarskyddslagen gäller för vuxna arbetstagare, skulle en opå kallad försämring för de minderåriga bli följden.

Med hänsyn till vad som nu har anförts finner utredningen att den nuvarande arbetarskyddslagen inte kan göras direkt tillämplig på det husliga arbetet. Utredningen, som inte har till uppgift att ompröva innehållet i arbetarskyddslagen, förordar därför att de arbetarskyddsbestämmelser som kan anses önskvärda införs i den särskilda lag som enligt det förut sagda behövs för reglering av de husligt anställdas arbetstid. I denna lag bör tas in dels en allmän arbetarskyddsbestämmelse, dels vissa regler som maximerar arbetstiden för vuxna och minderåriga arbetstagare och därigenom garanterar dem viss dygnsvila och veckovila. Dessa regler får också ersätta de nuvarande fritidsbestämmelserna i hembiträdeslagen.

Hembiträdeslagen innehåller förutom arbetstidsbestämmelser också föreskrifter – delvis av tvingande karaktär – i en rad andra frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Motsvarande frågor på andra yrkesområden är i allmänhet inte reglerade i lag. Som skäl för hembiträdeslagens regler åberopades vid lagens tillkomst dels att det från ordningssynpunkt och för att undvika tvister var av värde att ha tillgång till klara bestämmelser som kunde fylla ut de vanligen mycket ofullständiga anställningsavtalen och dels att en reglering i vissa avseenden påkallades av sociala skäl.

I sin rundfråga till socialstyrelsen, länsarbetsnämnderna och vissa organisationer tog utredningen upp spørsmålet om det fortsatta behovet av lagstiftning i andra ämnen än arbetstid och fritid. De tillfrågade uppmanades att överväga om en sådan lagstiftning alltjämt behövdes som skydd mot obilliga avtalsvillkor och till utfyllnad av de enskilda arbetsavtalen.

Ungefär hälften av länsarbetsnämnderna ansåg att något behov av lagstiftning till skydd mot obilliga avtalsvillkor inte längre förelåg. Denna ståndpunkt motiverades i allmänhet med att den rådande bristen på arbetskraft innefattade ett tillräckligt kor-

rektiv mot obilliga avtalsvillkor. Övriga nämnder intog motsatt ståndpunkt och hänvisade därvid ofta till den stora mängden unga flickor som arbetade inom yrket. I några yttranden anfördes uttryckligen att skyddsbehov förelåg bara beträffande dessa arbetstagare. Man pekade särskilt på praktikanterna, och det framhölls att dessa var beroende av att få intyg från arbetsgivaren om klanderfri tjänstgöring. Socialstyrelsen anförde att den talrika förekomsten av praktikanter och utläningar inom yrket samt frånvaron av organisationer och av allmän insyn på arbetsplatserna i och för sig talade för att hembiträdena var i behov av skydd mot obilliga avtalsvillkor, även om detta skyddsbehov hade minskat genom bristen på arbetskraft inom yrket. Hembiträdeslagen gav emellertid i vissa avseenden väsentligt sämre skydd än arbetstidslagen och arbetarskyddslagen och bidrog i sin nuvarande utformning snarast till att konservera föråldrade arbetsmarknadsförhållanden. Styrelsen ansåg att hembiträdeslagen skulle kunna upphävas, om arbetstidslagens och arbetarskyddslagens bestämmelser gjordes tillämpliga även beträffande husligt arbete. De organisationer som yttrade sig ansåg att skyddsregler alltjämt behövdes.

Frågan om det fortfarande förelåg behov av utfyllnadsregler i lag besvarades jakande av ungefär två tredjedelar av de länsarbetsnämnder som yttrade sig härom. I ett par yttranden uttalades emellertid, att detta behov inte syntes vara särskilt starkt. Som skäl för att ett sådant behov förelåg anfördes bristen på representativa organisationer. Bland de särskilda frågor där lagregler erfordrades nämndes i första hand arbetstids- och övertidsreglerna, men även regler om uppsägningstid, sjukdom, bostad och tidpunkt för utbetalning av lön ansågs behövliga. De nämnder som ansåg att behov av utfyllnadsregler i lag inte förelåg hänvisade till att behovet av sådana regler skulle kunna täckas genom ett normalkontrakt och att upplysning och vägledning var bättre än lagstiftning. Arbetsnämnden i Stockholm, som ansåg att utfyllnadsregler i lag behövdes påpekade att dessa regler med hänsyn

till utvecklingen på arbetsmarknaden borde ses över med jämna mellanrum.

Genomgången av yttrandena ger sålunda vid handen att bedömningen av det fortsatta behovet av lagstiftning på området är mycket skiftande. I praktiken är emellertid skillnaden i inställning kanske inte så stor, utan olikheterna beror sannolikt i stor utsträckning på vilken utgångspunkt som har valts för bedömningen. I vissa yttranden har man utgått från att det nu finns en lag som reglerar de aktuella frågorna och att några olägenheter med detta system inte har yppat sig. Man har därför inte funnit någon anledning att slopa denna lag. På andra håll torde man ha bortsett från dessa förhållanden och ställt sig frågan om det skulle finnas något behov av att införa regler i ämnet i lag. Denna fråga har ofta kunnat besvaras nekande med påföljd att man också har funnit att lagens nuvarande bestämmelser kan slopas utan större olägenheter.

För egen del kan utredningen inte känna sig övertygad om att det alltså föreligger något starkt behov av skydd mot obilliga avtalsvillkor i de hänseenden det nu gäller. Det torde inte annat än undantagsvis förekomma att avtal över huvud taget träffas i någon av de frågor som är föremål för tvingande reglering i hembiträdeslagen. Det förefaller vidare knappast sannolikt att en arbetsgivare, med den brist på arbetskraft som råder f. n. och som kommer att bestå under överskådlig framtid, skulle vilja i samband med anställningen försöka genomdriva för sig förmånliga regler i sådana frågor, vilka i allmänhet är föga aktuella då. F. ö. må framhållas att det enligt allmänna rättsgrundsatser torde vara möjligt att även utan stöd av speciella tvingande lagbestämmelser jämka eller lämna utan avseende avtalsvillkor, vars tillämpning skulle strida mot god sed eller eljest vara otillbörlig.

Som ett motiv för att i lag meddela bestämmelser av nu berörd art har emellertid också anförts intresset av att parterna skall kunna få klara besked om vilka regler som i avsaknad av avtal skall gälla dem emellan

i olika praktiskt betydelsefulla hänseenden. Detta skäl äger onekligen alltså stor giltighet. Det husliga arbetet intar i flera avseenden en påtaglig särställning vid jämförelse med andra yrkesområden. Arbetsplatserna är små. De flesta arbetsgivare har inte några andra anställda och många av dem saknar all erfarenhet av arbetsgivarfunktioner. Arbetstagarna är genomgående unga och har i allmänhet inte varit verksamma inom något annat område av yrkeslivet. Såväl arbetsgivare som arbetstagare är oorganiserade, och några organisationer som kan bistå dem i deras angelägenheter finns över huvud taget inte. Inte heller föreligger några kollektivavtal som kan sägas ge uttryck åt sedvanan inom branschen. Dessa förhållanden gör att det säkerligen ofta föreligger behov av auktoritativa normer efter vilka parterna kan lösa uppkommande frågor om innebörden av deras förpliktelser mot varandra. Vid bedömningen av värdet av sådana normer bör givetvis hänsyn också tas till vilka utsikter som finns för att de skall bli kända av dem som de berör. Kunskaperna om den nu gällande hembiträdeslagen är dåliga. Enligt den statistiska undersökningen kände bara 40 % av arbetstagarna och drygt 60 % av arbetsgivarna över huvud taget till lagens existens, och många av dem hade en mycket osäker uppfattning om dess innehåll. Även om de flesta arbetsgivare och arbetstagare är okunniga om vilka regler som gäller för förhållandet dem emellan kan man dock anta att de när ett problem aktualiseras försöker ta reda på vad som gäller. Finns det då lagregler är det lätt för den som tillfrågas att hänvisa till dessa. Saknas sådana regler är det svårare att få besked om innehållet i gällande rätt.

Vissa praktiska skäl kan alltså åberopas till stöd för att liksom f. n. regler ges i lag rörande andra arbetsvillkor för husligt arbete än dem som rör arbetstid och arbetarskydd. I enstaka hänseenden kan också skyddssynpunkter tillmätas betydelse. Om såsom utredningen har förordat det även i fortsättningen skall finnas en särskild lag om husligt arbete som i första hand

reglerar arbetstidsfrågorna synes det med hänsyn härtill lämpligt att denna lag även får innehålla vissa bestämmelser i andra frågor av det slag som nu behandlas i hembiträdeslagen. Vid den närmare utformningen av dessa bestämmelser är det naturligt att ta hembiträdeslagens nuvarande regler till utgångspunkt. Flera av dem förefaller emellertid under nuvarande förhållanden helt betydelselösa och torde utan olägenhet kunna slopas. Andra regler framstår som mindre lämpliga och bör inte behållas i oförändrat skick. Utredningen återkommer till dessa frågor i specialmotiveringen.

Lagens rubrik

Bestämmelserna om de anställdas arbetstid och fritid utgör det centrala innehållet i den föreslagna lagen. För att markera detta har utredningen placerat dessa bestämmelser omedelbart efter den inledande paragraf som anger lagens tillämpningsområde. Vidare har som rubrik för lagen valts Lag om arbetstid m. m. i husligt arbete. Lagen är alltså i första hand att betrakta som en arbetstidslag. Till skillnad från den av arbetstidskommittén föreslagna lagen innehåller den inte bara regler om arbetstidens längd utan också bestämmelser om dess förläggning, motsvarande dem som för andra arbetstagare finns i arbetarskyddslagen. I lagen regleras dessutom vissa andra ämnen, vilket antyds genom tillägget »m. m.» i rubriken.

Utredningen har undvikit uttrycken hembiträdeslag och hembiträde. De anställda betecknas i stället som arbetstagare. Detta beror i första hand på att lagen föreslås få ett vidare tillämpningsområde än hembiträdeslagen och omfatta även arbetstagare som enligt dess terminologi inte är hembiträden. Härtill kommer att många av dem som enligt den nuvarande lagen betraktas som hembiträden numera använder en annan yrkesbeteckning och att termen hembiträde därför skulle kunna ge en felaktig uppfattning om lagens tillämpningsområde. Som ett ytterligare skäl för det

neutrala uttrycket arbetstagare kan slutligen anföras att man genom det markerar att de husligt anställda skall jämföras med andra arbetstagare och inte onödigtvis placeras i någon särställning.

1 § Lagens tillämpningsområde

Hembiträdeslagen är enligt sin 1 § tillämplig på avtal genom vilket arbetstagare åtar sig att utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hushåll. Om arbetstagarens uppgifter delvis är av sådant slag som avses i lagen och delvis av annan art blir alltså frågan om lagens tillämplighet beroende av vilket arbete som är det huvudsakliga. Är arbetstagarens huvudsakliga uppgift att utföra husligt arbete i arbetsgivarens hushåll blir lagen tillämplig på arbetstagarens hela verksamhet i dennes tjänst. Är däremot det husliga arbetet inte det huvudsakliga blir lagen inte alls tillämplig. Denna s. k. huvudsaklighetsprincip skiljer sig från vad som gäller enligt arbetstidslagarna och arbetarskyddslagen samt enligt arbetstidskommitténs förslag till ny arbetstidslag. Där är tillämpningsområdet bestämt till arbete av visst slag. Om en arbetstagare delvis sysslar med arbete som omfattas av lagen gäller alltså lagen för denna del av anställningen, oavsett om den utgör den huvudsakliga delen eller inte, men i princip inte för anställningen

i övrigt. Hembiträdesutredningen ansåg att en sådan s. k. delprincip inte lämpade sig för hembiträdeslagen med hänsyn till det sätt på vilket arbetstidsregleringen hade utformats där. Det lagförslag som nu läggs fram ansluter sig emellertid till sin uppläggning nära till de regler om arbetstid och arbetarskydd som gäller eller har föreslagits för andra yrkesområden. Det skäl som har föranlett att hembiträdeslagens tillämpningsområde avgränsats enligt en annan metod än den som tillämpas på dessa områden gäller därför inte i fråga om de nu föreslagna arbetstids- och arbetarskyddsreglerna för husligt arbete. Tillämpningsområdet för dessa regler bör bestämmas enligt samma princip som gäller på andra yrkesområden. Reglerna bör alltså gälla för allt arbete av det slag lagen avser, även om arbetet inte utgör arbetstagarens huvudsakliga syssla. Däremot bör de inte vara tillämpliga när en arbetstagare, som har till huvudsaklig uppgift att syssla med sådant arbete som avses i lagen, utför arbete av annat slag. Skulle till följd av dessa regler en arbetstagares verksamhet för arbetsgivarens räkning i arbetstidshänseende vara att hänföra till olika lagar kan arbetsgivaren givetvis inte ta detta till intäkt för att ta ut full ordinarie arbetstid och övertid enligt vardera lagen. **Arbetsgivaren** torde inte inga omständigheter kunna ta ut mer sammanlagd arbetstid än den för honom mest förmånliga lagen tillåter.

Tillämpningen av delprincipen på den föreslagna lagens område kompliceras av att lagen utom arbetstids- och arbetarskyddsregler också innehåller bestämmelser i vissa andra ämnen. Dessa bestämmelser har motsvarigheter i hembiträdeslagen men inte i lagar som gäller för andra yrkesområden. De är av sådan beskaffenhet att de måste avse anställningen i dess helhet, och frågan om deras tillämplighet kan därför inte bedömas enligt delprincipen. De synes böra gälla sådana anställningar som för ett naturligt betraktelsesätt framstår som en anställning i hushållsarbete. Detta krav får anses vara uppfyllt när arbetstagaren har till huvudsaklig arbetsuppgift att utföra

husligt arbete i arbetsgivarens hushåll men inte annars. När det gäller de nu berörda reglerna får alltså huvudsaklighetsprincipen tillämpas.

Utredningen har valt att i förslagets 1 § bestämma lagens tillämpningsområde så, att det skall omfatta arbetstagare som utför husligt arbete i arbetsgivarens hushåll. Detta innebär att delprincipen skall bilda utgångspunkten. Utredningen har inte ansett det nödvändigt att i lagtexten precisera, hur lagen skall tillämpas på arbetstagare med blandade uppgifter i de avseenden där delprincipen på grund av bestämmelsernas innehåll inte kan tillämpas. Som nyss nämnts bör här en huvudsaklighetsprincip gälla. Frågan torde emellertid ha mycket ringa praktisk betydelse, framför allt på grund av att anställningar med blandade arbetsuppgifter är utomordentligt sällsynta, och det finns knappast anledning att befara några problem vid den praktiska tillämpningen.

Med det i hembiträdeslagen använda uttrycket husligt arbete avsågs enligt hembiträdesutredningen varje arbete som enligt allmänt språkbruk inbegreps därunder, såsom matlagning, servering, diskning, bakning, konservering, städning, eldning, tvätt, strykning, sömnad och barnskötsel. Principiellt torde enligt utredningen begreppet husligt arbete inbegripa allt arbete som utfördes i och för det personliga hushållet och som behövdes för **dettas** normala behöriga skötsel. Genom att det i lagen angavs att fråga skulle vara om husligt arbete »i arbetsgivarens hushåll» uteslöts från lagens tillämpningsområde sådant arbete som utfördes i och för arbetsgivarens rörelse, exempelvis köksarbete på restaurang och städningsarbete på kontor liksom även husligt arbete vid vårdinstitutioner. I nu berörda avseenden har det föreliggande förslaget samma innebörd som hembiträdeslagen. Utredningen vill särskilt påpeka att till husligt arbete hänförs tillsyn och vård av barn, sjuka och gamla som tillhör hushållet. Lagen är alltså tillämplig på den som är anställd för att utföra sådant arbete i ett privat hem. Huruvida arbetstagaren är utexaminerad eller

inte saknar härvid betydelse.

Hembiträdeslagen är inte tillämplig på avtal som har slutits för kortare tid än en månad eller avser mindre antal dagar i veckan än sex eller inte innefattar heltids-sysselsättning. Även dessa regler saknar motsvarighet i annan lagstiftning om arbetstid och arbetarskydd. Som skäl för att undanta dessa grupper av anställningar från lagens tillämpningsområde anfördes vid lagens tillkomst i huvudsak att de inte hade sådan betydelse för arbetstagaren att sociala skäl kunde anses påkalla ingripande genom lagstiftning till dennes skydd och att arbetstagaren intog en vida självständigare ställning än ett vanligt hembiträde. Visserligen var i somliga fall, t. ex. då arbetstagaren hade två halvtidsanställningar, en reglering av intresse från arbetarskydds-synpunkt. Lagen var dock inte avpassad för sådana fall, och man kunde därför inte undvika att lämna dem utanför dess tillämpningsområde.

De nya regler om arbetstid och arbetarskydd som nu föreslås för det husliga arbetet bör – i likhet med vad som gäller på andra arbetsområden – i princip vara tillämpliga även på korttids- och deltid-anställningar. Reglerna om arbetstidens begränsning får visserligen inte någon direkt praktisk betydelse för flertalet deltidsanställda. Förslaget innefattar lika litet som annan arbetstidslagstiftning något skydd mot omfattande arbetstidsuttag av den som har mer än en anställning. De föreslagna bestämmelserna om ledighet och om begränsning av den dagliga arbetstiden för minderåriga arbetstagare kan emellertid få betydelse även vid deltidanställningar. Genom att förslaget inte innehåller någon begränsning med avseende på anställningstidens längd blir det tillämpligt även på helt tillfälliga anställningar, exempelvis sådana som rör en enstaka dag.

De andra regler än arbetstids- och arbetarskyddsbestämmelser som lagen innehåller är visserligen i första hand avpassade för heltidsanställningar av viss varaktighet. I den mån bestämmelserna kan få aktualitet vid andra typer av anställningar

finns dock inte tillräcklig anledning att göra undantag för dem annat än i ett avseende. Rätt att få ett betyg som innehåller vitsord om arbetstagarens sätt att sköta sitt arbete synes inte böra föreligga förrän anställningen har varat viss tid. Bestämmelse härom har tagits in i 16 §, som handlar om tjänstgöringsintyg.

Från hembiträdeslagens tillämpningsområde undantas vidare enligt 2 § vissa särskilda kategorier av arbetstagare, nämligen dels medlem av arbetsgivarens familj, dels husföreståndarinna eller därmed jämförlig arbetsledare i hushåll där hembiträde är anställt och dels hushållerska eller annan som självständigt sköter hemmet i husmors ställe.

Undantaget för medlem av arbetsgivarens familj överensstämmer med vad som gäller enligt annan jämförlig lagstiftning, och även arbetstidskommitténs förslag innehåller ett sådant undantag. Utredningen anser sig inte ha anledning att ifrågasätta avsteg från den sålunda accepterade ordningen när det gäller det husliga arbetet. I 1 § andra punkten har därför tagits in en regel om att lagen inte gäller för arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj. Någon allmängiltig definition av begreppet familjemedlem torde inte kunna uppställas, utan bedömningen får ske från fall till fall. Vid tillämpningen av arbetstids- och arbetarskyddslagstiftningen har begreppet getts ganska vidsträckt innebörd. Till familjemedlemmar har hänförts även andra än de närmaste släktingarna och t. o. m. personer som inte alls är släkt med arbetsgivaren, exempelvis fosterbarn, under förutsättning att de lever tillsammans med arbetsgivaren och tillhör dennes hushåll. Arbetstidskommittén uttalar sig till förmån för att denna tolkning upprätthålls även i framtiden, och utredningen ansluter sig för egen del till denna ståndpunkt. I detta sammanhang vill utredningen också påpeka, att den som sammanlever med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden synes böra jämföras med familjemedlem. Saken har dock sannolikt inte så stor praktisk betydelse för det husliga arbetet, efter-

som det i sådana fall bara sällan kan antas bestå något egentligt arbetsrättsligt förhållande mellan parterna. Utredningen återkommer till denna fråga vid behandlingen av undantaget för hushållerskor.

Undantaget för husföreståndarinna eller därmed jämförlig arbetsledare har motsvarighet i den gällande arbetstidslagstiftningen. Från den allmänna arbetstidslagens tillämpningsområde undantas sålunda verkmästare och andra arbetstagare i överordnad ställning, och motsvarande regler finns i övriga arbetstidslagar. Arbetarskyddslagen innehåller däremot inte någon allmän sådan undantagsregel. I arbetstidskommitténs förslag görs undantag dels för arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning, dels för arbetstagare som i arbetstidshänseende har särskild förtroendeställning. Med sistnämnda uttryck syftar kommittén på tjänstemän som, utan att inta en företagsledande ställning, har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförliga arbetsuppgifter. Dessa arbetstagare har i allmänhet viss frihet beträffande förläggningen av sin egen arbetstid, och denna är normalt inte föremål för någon reell kontroll från arbetsgivarens sida.

På det husliga området är antalet arbetsplatser med mer än en anställd mycket ringa. Av de drygt 500 arbetstagare som intervjuades vid den statistiska undersökningen var bara en att beteckna som husföreståndarinna i lagens mening. En undantagsbestämmelse för husföreståndarinnor skulle därför inte få betydelse för mer än ett fåtal arbetsplatser. Vid hembiträdeslagens tillkomst anfördes som skäl för att lagen inte borde omfatta husföreståndarinnor, att dessas verksamhet i allmänhet var av sådan art att den inte lämpade sig för arbetstidsreglering lagstiftningsvägen. Detta skäl ter sig knappast helt övertygande, och utredningen kan för sin del inte se något avgörande hinder mot att det nuvarande undantaget för husföreståndarinnor och liknande arbetstagare slopas. Frågan bör emellertid ses i samband med det från praktisk synpunkt väsentligt betydelsefullare undantaget för hushållerskor.

Med hushållerska eller annan som självständigt sköter hemmet i husmors ställe åsyftas enligt vad hembiträdesutredningen anförde i första hand arbetstagare som är anställda som hushållerskor hos änkingar eller ungarlar. Stadgandet avser emellertid också sådana fall där det visserligen finns en husmor men hon inte fungerar som sådan, t. ex. på grund av långvarig bortovaro för sjukdom. Däremot ansåg utredningen inte att stadgandet borde tolkas så vidsträckt att det också omfattade fall där husmodern visserligen var borta från hemmet om dagarna på grund av förvärvsarbete men ändå ledde arbetet där genom anvisningar och order eller på annat sätt övervakade det.

Av den statistiska undersökningen framgår att den grupp arbetstagare som berörs av denna undantagsbestämmelse är ganska stor. Av de drygt 35 000 arbetstagare som återstod, sedan medlemmar av arbetsgivarens familj och personer som sammanlevde med denne under äktenskapsliknande förhållanden hade räknats bort, utgjordes 6 200 eller närmare en femtedel av hushållerskor. Enligt undersökningen är hushållerskorna som regel äldre personer som har arbetat inom yrket i många år. De är i allmänhet anställda hos ensamstående män i jämförelsevis blygsamma ekonomiska förhållanden. De har genomsnittligt längre arbetstid och lägre lön än andra husligt anställda. Enligt undersökningen var den dagliga bruttoarbetstiden ungefär två timmar längre för hushållerskorna än för hembiträdena och även nettoarbetstiden var längre. Bruttoarbetstider på mer än 60 timmar per vecka och mer än 10 timmar per dag redovisades av 84 resp. 78 % av hushållerskorna. Nettoarbetstiden per dag var över 8 timmar för två tredjedelar och över 10 timmar för en fjärdedel av dem. Nära hälften började arbetsdagen kl. 7 eller tidigare, och lika stor andel slutade senare än kl. 18. De allra flesta arbetade varje lördag och söndag.

I fråga om hushållerskorna gäller i minst lika hög grad som om hembiträdena att uppgifterna om deras arbetstider måste

bedömas försiktigt. Även med hänsyn härtill står det dock klart att arbetstiderna är långa och att en anpassning till de regler som gäller för andra arbetstagare skulle innebära en väsentlig förbättring av arbetsvillkoren i detta hänseende. Ett slopande av det nuvarande undantaget för hushållerskor skulle vidare rimma väl med den principiella inställning som har redovisats i utredningens allmänna motivering, nämligen att undantagen från arbetstidslagstiftningen bör vara så få och så litet omfattande som möjligt.

Som skäl för att utesluta hushållerskorna från hembiträdeslagens tillämpningsområde anförde hembiträdesutredningen, att det inte var möjligt att reglera arbetsförhållandena för en husmor och att det låg i sakens natur att man inte heller kunde låta en hembiträdeslagstiftning omfatta den som var i husmors ställe. Den som själv hade ansvaret för hemmets skötsel kunde inte räkna med bestämda arbetstider och bestämda fritider. Å andra sidan hade hon mindre behov av laglig arbetstidsreglering, eftersom hon själv bestämde över sitt arbetsprogram.

Utgångspunkten för hembiträdesutredningens resonemang synes vara att det är husmoderns sak att sköta hemmet. Finns det en husmor i ett hem med anställd hjälp i hushållet antas husmodern leda hushållsarbetet och arbetstagaren inta en underordnad och osjälvständig ställning, men saknas husmor antas arbetstagaren sköta hushållsarbetet självständigt. Detta betraktelsesätt ter sig numera otidsenligt. Många ensamstående män tar säkerligen lika aktiv del i hemmets skötsel och ger lika bestämda anvisningar för arbetet där som en husmor. Å andra sidan finns det utan tvivel hushåll där båda makarna förvärvsarbetar och hemmet sköts på ett självständigt sätt av en anställd arbetstagare. Skall en motsvarighet till den nuvarande undantagsregeln tas upp i en ny lag bör därför bestämningen att arbetstagaren skall vara i husmors ställe utgå och regeln uteslutande anknyta till arbetstagarens självständiga ställning.

När det gäller andra yrkesområden anses det naturligt att från arbetstidsreglering undanta arbetstagare i självständig ställning. Arbetstidskommittén föreslår såsom nyss nämnts, att den allmänna arbetstidslagen skall göra undantag dels för arbetstagare i företagsledande ställning, dels för den som har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. En sådan undantagsregel torde, tillämpad på det husliga området, få anses innebära att arbetstagare som självständigt sköter hushållet lämnas utanför regleringens tillämpningsområde. Enligt utredningens mening talar onekligen vissa skäl för en sådan ordning. Arbetstagarens självständighet innebär bl. a. befogenhet att inom en viss ram närmare bestämma över arbetets uppläggning och över arbetstiderna. Det kan därför i någon mån sägas vara den anställdas ensak om hon organiserar sitt arbete så att hennes arbetstid blir lång, och hon har alltid vissa möjligheter att ordna sina förhållanden på ett sådant sätt att hon kan få den ledighet hon anser sig behöva. Arbetsgivaren har å sin sida genom att ge arbetstagaren en självständig ställning avsagt sig rätten att i detalj bestämma om arbetets uppläggning och kan därför göra anspråk på motsvarande befrielse från plikten att kontrollera den anställdas arbetstider.

Mot ett undantag för den arbetstagargrupp det här är fråga om kan bl. a. anföras, att en sådan bestämmelse ofrånkomligen skapar vissa gränsdragningsproblem. Sådana problem föreligger redan med den nuvarande lagens formulering, men de skulle bli mera påtagliga om hänvisningen till den som är i husmors ställe slopades. Behovet av att lagens tillämpningsområde är klart definierat framträder vidare med större skärpa om lagen innehåller en arbetstidsreglering av föreslagen typ än om den som nu bara meddelar vissa fritidsbestämmelser. En regel som gör lagens tillämplighet beroende av om arbetstagaren har självständig ställning är vag, eftersom olika grader av självständighet kan förekomma och det är omöjligt att dra en gräns som inte i något fall ger

upphov till tvekan. Vidare kan det i det enskilda fallet vara svårt att avgöra, hur hög grad av självständighet en arbetstagare faktiskt besitter.

Även om den ifrågasatta undantagsregeln inte införs i lagen uppstår emellertid gränsdragningsproblem, ehuru av annat slag. Vid den statistiska undersökningen visade det sig att många av de personer som redovisades som husligt anställda sammanlevde med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden. Frågan om hembiträdeslagens tillämplighet på dem torde inte skapa några problem, eftersom de i den mån de är arbetstagare i regel torde vara att beteckna som hushållerskor. Sådana problem skulle emellertid uppstå om undantaget för hushållerskor slopades. I många fall där en kvinna betecknas som hushållerska åt en ensamstående man har förhållandet mellan parterna ett personligt drag vid sidan av det arbetsrättsliga. Är detta personliga drag starkt dominerande, medan det arbetsrättsliga momentet är skjutet i bakgrunden, synes parterna över huvud taget inte kunna betraktas som arbetsgivare och arbetstagare. Detta är fallet när de lever tillsammans som gifta, eventuellt också har gemensamma barn, och utåt uppträder som ett par och som socialt jämställda personer samt någon bestämd kontant lön inte utgår, utan parterna även ekonomiskt har en gemenskap av samma typ som gifta personer. Att avgöra om det personliga draget är tillräckligt starkt för att förta förhållandet dess arbetsrättsliga karaktär torde emellertid ofta vara svårt. Inte sällan kan ett från början rent arbetsrättsligt förhållande utvecklas i sådan riktning att det personliga draget tar överhanden, och i så fall gäller det att avgöra vid vilken tidpunkt detta sker.

Såsom framgår av det hittills anförda synes det utredningen tveksamt om ett undantag för arbetstagare som självständigt sköter arbetsgivarens hushåll bör införas i lagen eller inte. Utredningens experter har emellertid enhälligt avstyrkt ett sådant undantag, och de länsarbetsnämnder som har uttalat sig i saken har intagit liknande

ståndpunkt. Med hänsyn härtill har utredningen avstått från att föreslå någon undantagsregel. Med detta ställningstagande har utredningen också ansett det bäst förenligt att inte föreslå något särskilt undantag för husföreståndarinnor.

Den föreslagna lagen skall alltså gälla i fråga om alla anställda i husligt arbete utom dem som tillhör arbetsgivarens familj. En förutsättning är dock givetvis att det är fråga om ett arbetsrättsligt förhållande. Som nyss har påpekats kan det stundom vara svårt att avgöra om detta är fallet, när förhållandet parterna emellan har en stark personlig prägel. Frågan får besvaras på grundval av en samlad bedömning, där hänsyn tas till alla faktorer som talar i ena eller andra riktningen.

2 § *Ordinarie arbetstid*

Paragrafen motsvarar 4 § i arbetstidskommitténs förslag. Där stadgas som huvudregel att arbetstiden inte får överstiga 40 timmar i veckan. Längre begränsningsperiod får emellertid tillämpas, om det är påkallat med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt. I så fall får arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tidrymd av högst fyra veckor. Denna regel är enligt kommitténs motiv avsedd att tillämpas i första hand vid skiftarbete men också för sådan serviceverksamhet som för att tillgodose allmänhetens behov på ett tillfredsställande sätt måste bedrivas med oregelbunden arbetstidsförläggning. Som exempel nämns trafikföretag och sjukvård. Bestämelsen skall också kunna användas när arbetet bedrivs såväl söndag som vardag utan att för den skull skiftarbete föreligger.

När det gäller det husliga arbetet kan det med hänsyn till förhållandena på den särskilda arbetsplatsen finnas behov av en möjlighet att förlägga arbetstiden på sådant sätt att uttaget av arbetstid inte blir det samma varje vecka. Detta kan exempelvis bero på att arbetsgivarens egna arbetstider utanför hemmet är oregelbundna. Det hus-

liga arbetet får därför enligt utredningens mening anses vara av den beskaffenhet som åsyftas i särregeln i kommitténs förslag. Denna föreslås därför bli huvudregel på det husliga området. Den föreslagna lagen medger sålunda att den ordinarie arbetstiden varierar från vecka till vecka, så länge den inte överstiger 40 timmar i veckan för en period, som får vara längst fyra veckor. Begränsningsperioder om två eller tre veckor är alltså också tänkbara. Utredningen vill dock framhålla att arbetstiden i möjligaste mån bör vara densamma varje vecka. Detta torde också i allmänhet överensstämma bäst med parternas intressen.

Förslaget innehåller inte någon allmän bestämmelse om längsta tillåtna ordinarie arbetstid per dygn. I fråga om minderåriga arbetstagare finns en regel om arbetsdagens längd i 11 §, men när det gäller dem som är äldre finns ingen annan spärr mot långa arbetsdagar än bestämmelserna om nattvila i 10 §. På denna punkt överensstämmer förslaget med den av arbetstidskommittén föreslagna lagen. Utredningen anser sig inte ha anledning att här föreslå särskilda regler för det husliga arbetet.

Enligt arbetstidskommitténs förslag skall raster inte räknas in i arbetstiden. Vad som menas med rast framgår av 17 § arbetarskyddslagen. Rast är enligt denna bestämmelse ett avbrott i arbetstiden, vars varaktighet är på förhand bestämd och under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Eftersom arbetarskyddslagen inte föreslås bli tillämplig på husligt arbete har utredningen tagit in en motsvarande definition som ett andra stycke i den föreslagna lagens paragraf om ordinarie arbetstid. För att det skall vara fråga om rast krävs alltså inte bara att den anställda kan syssla med vad hon vill utan också att hon har rätt att avlägsna sig från det hem där hon är anställd. Ofta torde detta inte vara möjligt, exempelvis därför att det finns små barn i hemmet som inte kan lämnas ensamma. Bara om arbetsgivaren inte ställer några som helst krav på

att arbetstagaren skall finnas tillgänglig föreligger en rast i lagens mening. Om sedan arbetstagaren ändå väljer att stanna kvar på arbetsplatsen, exempelvis för att inta en måltid, hindrar detta givetvis inte att avbrottet i arbetet blir att betrakta som rast.

Sista stycket i paragrafen, som innebär att begränsningsperioden för arbetstidens beräkning inte behöver följa kalenderveckan utan kan räknas fr. o. m. vilken veckodag som helst, motsvarar direkt 4 § sista stycket i arbetstidskommitténs förslag.

3 § *Jourtid*

Denna paragraf innehåller bestämmelser om s. k. jourtid. Därmed avses tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att utföra arbete, om detta skulle behövas. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod. Bestämmelsen överensstämmer med 5 § i arbetstidskommitténs förslag. Liksom när det gäller stadgandet om allmän övertid har dock ingen motsvarighet till den där föreslagna möjligheten att beräkna tiden per månad tagits upp i förslaget.

Till jourtid synes kunna hänföras tid då arbetstagaren har ålagts att hålla sig hemma för att passa telefon, dörrklocka o. d. I hemmet med småbarn som kräver tillsyn torde, som utredningen har påpekat i den allmänna motiveringen, jourtid i allmänhet inte kunna tillämpas när den anställda är ensam hemma med barnen på dagen men däremot om hon tjänstgör som barnvakt på kvällen sedan barnen har lagt sig. Om arbetstagaren måste utföra arbete under jourtiden räknas den tid som går åt därtill inte som jourtid utan som arbetstid av annat slag, dvs. i regel som övertid.

4 § *Allmän övertid*

Denna och de två följande paragraferna innehåller regler om den omfattning i vilken övertidsarbete får förekomma. De mot-

svarar 8–10 §§ i arbetstidskommitténs förslag. Kommittéförslaget behandlar i 8 § övertid för nödfallsarbete, i 9 § övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten samt i 10 § s. k. allmän och extra övertid. Förslaget överensstämmer nära med gällande rätt. Utredningen har i sin 4 § tagit in föreskrifter om allmän övertid och i 6 § regler om övertid för nödfallsarbete, medan 5 § innehåller den särskilda övertidsbestämmelse som enligt vad utredningen närmare har utvecklat i den allmänna motiveringen behövs för att tillgodose i första hand de förvärvsarbetande småbarnsföräldrarnas behov.

Med övertid i lagens mening får, i enlighet med vad arbetstidskommittén anför i specialmotiveringen till sitt lagförslag, förstås sådan arbetstid som överstiger den i lagen fastställda ordinarie arbetstiden. Hit får också räknas jourtid som överstiger i 3 § föreskrivet maximum. Skulle kortare ordinarie arbetstid eller jourtid ha avtalats än vad lagen medger, utgör skillnaden mellan avtalad och lagstadgad arbetstid inte övertid i lagens mening.

Utredningen föreslår inte några regler om övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten. Enligt arbetstidskommitténs förslag får övertid användas till arbeten av detta slag, vilka för verksamhetens ohindrade gång nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, dock högst 7 timmar i veckan eller 28 timmar under en fyraveckorsperiod. En bestämmelse av denna innebörd har ansetts sakna tillämplighet för det husliga arbetets del. Inte heller föreslås någon motsvarighet till kommitténs stadgande om s. k. extra övertid. Enligt 10 § andra stycket i kommittéförslaget kan arbetarskyddsstyrelsen lämna tillstånd till uttag av högst 150 timmars övertid under ett kalenderår utöver vad som annars får förekomma. Utredningen anser det opraktiskt att räkna med att arbetarskyddsstyrelsen skulle ta ställning till frågor om extra övertidsarbete i privata hushåll och anser sig därför inte ha anledning att föreslå någon bestämmelse härom.

Utredningen har i sitt förslag tagit upp

övertidsreglerna i en annan ordning än arbetstidskommittén. Bestämmelserna om övertid för nödfallsarbete, vilket kan förutsättas bli en utpräglad undantagsföreteelse, har placerats sist, och av de övriga reglerna har stadgandet om allmän övertid, vilket kan tillämpas vid alla arbetsplatser, placerats före stadgandet om övertid för tillsyn av barn m. fl., vilket bara kan utnyttjas i vissa kategorier av hushåll. Den sålunda föreslagna ordningsföljden mellan bestämmelserna innebär dock givetvis inte att övertid enligt 5 och 6 §§ bara skulle få förekomma när möjligheterna att ta ut övertid enligt föregående paragrafer är uttömda.

Enligt 4 § får övertid tas ut med 48 timmar under en fyraveckorsperiod, dock högst 200 timmar under samma år. Bestämmelsen motsvarar 10 § första stycket i arbetstidskommitténs förslag med den modifikation att en där föreslagen möjlighet att låta begränsningsperioden vara en månad i stället för fyra veckor inte har tagits med.

Övertid får tas ut bara då särskilda skäl föreligger. Häri ligger ett krav på att det skall finnas en speciell anledning till att övertid behövs just då. En sådan anledning kan vara att arbetsgivaren själv har övertidsarbete på sin arbetsplats eller är borta hemifrån för studier, föreningsksamkomster, sällskapsliv eller annan förströelse och att hjälp därför behövs med tillsyn av barnen. Situationen kan också vara den att familjen har gäster och den anställda får hjälpa till med matlagning, servering, barnpassning e. d. Däremot är det i princip inte meningen att bestämmelsen skall utnyttjas för att regelbundet under en längre period utsträcka den ordinarie arbetstiden.

5 § Övertid för tillsyn

Denna paragraf innehåller den i den allmänna motiveringen utförligt behandlade särskilda övertidsbestämmelse som utredningen har ansett behövlig framför allt av

hänsyn till förvärvsarbetsande föräldrar med små barn. För att bestämmelsen skall vara tillämplig krävs dels att det i hushållet finns barn eller annan person som inte kan ta vård om sig själv och därför behöver tillsyn, dels att de medlemmar av hushållet som i och för sig skulle vara i stånd att svara för sådan tillsyn är förhindrade att göra detta på grund av förvärvsarbete utanför hemmet. Utredningen har inte funnit skäl att tillåta övertid av detta slag även när hushållets vuxna medlemmar är borta från hemmet av annan anledning än förvärvsarbete, exempelvis studier, föreningsverksamhet o. d., utan i sådana fall får behovet av tillsyn tillgodoses på annat sätt, eventuellt genom övertid enligt 4 §. Motsvarande gäller om hushållsmedlem utför sitt förvärvsarbete i hemmet.

Övertid enligt 5 § får utnyttjas bara i den mån det behövs för tillsynen. Det kan givetvis i vissa situationer vara svårt att fastställa om detta rekvisit är uppfyllt. Det innebär emellertid åtminstone att arbetstagaren inte med stöd av paragrafen kan utnyttjas för tjänstgöring som enbart innefattar tillsyn på tid då inte alla hushållets vuxna medlemmar vistas utanför hemmet på grund av förvärvsarbete. Om av två förvärvsarbetsande makar den ena är borta från hemmet måndag-fredag kl. 7-16 och den andra kl. 8.30-18, behöver arbetstagaren inte utnyttjas för tillsyn av makarnas barn mer än tiden kl. 8.30-16, dvs. 7 1/2 timmar. Genom att förlägga arbetstiden mellan kl. 8.15 och 16.15 måndag-fredag är det då möjligt att undvika att utnyttja övertid enligt 5 §. Härmed är emellertid inte sagt att det skulle vara omöjligt att ta ut sådan övertid. Arbetsgivaren kan ha behov av att låta arbetstiden börja tidigare eller sluta senare för att få hjälp med vissa arbetsuppgifter som behöver utföras vid viss tidpunkt. Sålunda kan arbetstagaren få börja sin dag exempelvis kl. 7.30 med att kläda på barnen och tillreda frukost. I så fall kan den ordinarie arbetstiden få sluta kl. 15.30 för att följas av en halvtimmes övertid enligt 5 §. På motsvarande sätt kan arbetstagaren efter kl. 16 utnyttjas för arbete med middagsmålet.

Man kan då låta dagen börja med en timmes övertid enligt 5 § och förlägga den ordinarie arbetstiden mellan kl. 9.30 och 17.30. En kombination av dessa båda alternativ kan också tänkas, exempelvis så att arbetsdagen börjar kl. 7.30 och slutar kl. 17.30 med två timmars övertid enligt 5 § kl. 13-15. Det är enligt utredningens mening godtagbart att tillämpa en mot arbetsgivaren liberal tolkning av reglerna. Erforderliga korrektiv mot missbruk finns dels i paragrafens regel att övertid inte får tas ut med mer än 40 timmar per fyraveckorsperiod, dels i bestämmelserna i 9 § om att särskild gottgörelse skall lämnas för övertidsarbete.

6 § Övertid för nödfallsarbete

Denna paragraf motsvarar 8 § i arbetstidskommitténs förslag. Där stadgas att övertid får tas ut i den utsträckning som förhållandena påkallar, om natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet som inte kunnat förutses har vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom. Utredningen har inte ansett denna formulering lämplig för det husliga arbetsområdet utan har föredragit att utforma stadgandet på ett sätt som bättre anknyter till förhållandena där. Härvid har 12 § andra stycket hembiträdeslagen tjänat som förebild.

En förutsättning för att bestämmelsen i 6 § skall vara tillämplig är att det har inträffat en olyckshändelse eller ett akut sjukdomsfall eller någon annan lika allvarlig händelse som inte har kunnat förutses. Att det skall vara fråga om en tilldragelse inom det hushåll där arbetstagaren är anställd ligger i sakens natur. I hembiträdeslagens motsvarande bestämmelse nämns särskilt, i fråga om jordbrukshushåll, sjukdomsfall bland djuren. Utredningen har inte funnit skäl att ta med denna hänvisning, men det kan väl tänkas att en sådan tilldragelse skulle kunna betraktas som en oförutsebar omständighet av det slag som paragrafen

syftar på. Det förtjänar understrykas att det skall vara fråga om en plötsligt inträffande, oväntad händelse. Arbetstagaren får användas till övertidsarbete i den mån det oundgängligen påkallas på grund av det skedda. Här ligger ytterligare en väsentlig begränsning i bestämmelsens tillämpningsområde. Övertid får tas ut bara för arbete som står i omedelbart samband med den inträffade händelsen, som inte kan anstå och som inte kan utföras av någon annan. Om exempelvis en av makarna i hushållet drabbas av ett olycksfall eller plötsligt insjuknar och måste föras till sjukhus, åtföljd av andra maken, kan arbetstagaren hållas kvar på övertid för att se till barnen. Däremot kan i princip övertid inte utnyttjas med stöd av denna paragraf om det är ett av barnen som insjuknar och måste föras till sjukhus, åtföljd av den ena av föräldrarna, medan den andra utan olägenhet kan stanna hemma hos de övriga barnen. Det får anses följa av bestämmelsens formulering att övertidsarbete av detta slag inte kan fortgå under någon längre tid på grund av samma orsak. Om exempelvis husmodern efter ett olycksfall blir omhändertagen för långvarig vård berättigar inte paragrafen till att använda arbetstagaren under hela denna tid för all passning av barn och annat hushållsarbete som mannen är förhindrad att ombesörja.

En sammanställning av de i 2–6 §§ föreslagna reglerna visar att en arbetstagares sammanlagda arbetstid under ett år kan uppgå till följande antal timmar.

Ordinarie arbetstid (2 §). I genomsnitt 40 timmar per vecka under 48 veckor (52 veckor – semester 4 veckor), 40×48	1 920
Jourtid (3 §). 48 timmar per fyra-veckorsperiod, 48×12	576
Allmän övertid (4 §)	200
Övertid för tillsyn (5 §). 40 timmar per fyraveckorsperiod, 40×12	480
Summa timmar	3 176
Därav övertid	680

Härtill kommer tid för nödfallsarbete enligt 6 §.

Motsvarande beräkning på grundval av arbetstidskommitténs förslag ger följande resultat.

Ordinarie arbetstid (4 §). 40 timmar per vecka, 40×48	1 920
Jourtid (5 §). 48 timmar per fyra-veckorsperiod, 48×12	576
Förberedelse- och avslutningsarbeten (9 §). 7 timmar per vecka, 7×48	336
Allmän övertid (10 § första stycket)	200
Extra övertid efter medgivande av arbetsarkyddsstyrelsen (10 § andra stycket)	150
Summa timmar	3 182
Därav övertid	686

Härtill kommer tid för nödfallsarbete enligt 8 §.

Den övre gränsen för arbetstidsuttaget är alltså praktiskt taget densamma enligt de båda lagförslagen.

7 § Skyldighet att utföra övertidsarbete m. m.

Till skillnad från gällande arbetstidslagar innehåller arbetstidskommitténs förslag inte någon uttrycklig bestämmelse angående arbetstagares skyldighet att arbeta på övertid. I avsaknad av lagbestämmelser gäller givetvis härom vad som är överenskommet i kollektivt eller enskilt avtal.

Hembiträdeslagen innehåller en bestämmelse i ämnet i 12 § fjärde stycket. Där stadgas att arbetstagaren är skyldig att utföra övertidsarbete i nödsituationer liknande dem som avses i 5 § i utredningens förslag men att i övrigt gäller vad som kan anses överenskommet med arbetsgivaren. Med hänsyn till att vägledande avtal saknas på det husliga arbetets område synes det utredningen lämpligt att även i fortsättningen genom bestämmelser i lag klargöra vad som skall gälla om arbetstagares skyldighet att fullgöra övertidsarbete och jourtjänst. Huvudregeln är enligt det föreslagna stadgandet, liksom enligt gällande rätt, att den anställda inte är skyldig att göra detta om

hon inte har åtagit sig det. Åtagandet kan lämnas antingen från fall till fall eller generellt, exempelvis i samband med att anställningsavtalet sluts. Om arbetstagaren har gjort ett allmänt åtagande att utföra arbete på övertid får arbetsgivaren i princip ensam bestämma när övertidsarbete skall äga rum. Arbetstagaren bör dock ha rätt att få besked viss tid i förväg. Skall övertidsarbete tas ut en kväll bör arbetstagaren sålunda få veta detta senast samma dags förmiddag. Motvarande bör gälla i fråga om jourtjänst.

I nödfallssituationer av det slag som avses i 6 § är arbetstagaren enligt förslaget skyldig att utföra övertidsarbete i den mån det behövs. Denna särregel kan visserligen sägas ha begränsad praktisk betydelse, eftersom det knappast finns anledning att räkna med att en arbetstagare skulle vägra att ställa sig till förfogande i undantagssituationer av åsyftat slag. Utredningen anser det dock motiverat att uttryckligen föreskriva att arbetstagaren inte skall kunna undandra sig att utföra det arbete som krävs under sådana förhållanden.

8 § *Anteckningar om jourtid och övertid*

I 11 § första stycket i arbetstidskommitténs förslag föreskrivs att arbetsgivare skall föra anteckning om jourtid och övertid i enlighet med anvisningar av arbetarskyddsstyrelsen. Även för det husliga arbetets del bör motsvarande anteckningsskyldighet gälla. Det ligger i bägge parter intresse att uttaget av jourtid och övertid bokförs så att inga onödiga tvister uppkommer. Visserligen kan det vara svårt för en arbetsgivare som är borta från hemmet om dagarna att hålla reda på den anställdas arbetstider. Såsom utredningen har påpekat i den allmänna motiveringen får det i sådana fall ankomma på arbetstagaren att upplysa arbetsgivaren när det har varit nödvändigt att göra avvikelser från den överenskomna arbetstiden. Ibland kan det kanske vara lämpligt att arbetstagaren själv för anteckningarna och lämnar dem till arbetsgivaren för godkännande. Rörande anteckningarnas form bör inga särskilda fö-

reskrifter meddelas. Någon regel om att arbetarskyddsstyrelsen skall utfärda bestämmelser i ämnet föreslås därför inte. Av stadgandets formulering framgår emellertid att anteckningarna skall motsvara vad som behövs för att man skall få besked om tjänstgöringens omfattning och förläggning. F. n. tillhandahåller arbetsmarknadsstyrelsen formulär till övertidsjournal, vilket parterna kan få genom arbetsförmedlingarna. Det synes utredningen lämpligt att sådana formulär tillhandahålls även i fortsättningen. Formulären bör utarbetas av arbetarskyddsstyrelsen, som föreslås bli tillsynsmyndighet beträffande arbetstidsreglerna, och finnas tillgängliga bl. a. hos arbetsförmedlingarna. Utredningen har gjort upp ett förslag till formulär för anteckningar om jourtid och övertid, vilket bifogas betänkandet som *bilaga 5*.

I paragrafens andra punkt föreskrivs att arbetstagaren har rätt att ta del av anteckningarna om jourtid och övertid. Detta motsvarar en bestämmelse i 11 § andra stycket i arbetstidskommitténs förslag. Där sägs rätten kunna utövas av arbetstagaren själv eller genom utsedd representant. Härmed åsyftas framför allt fackliga förtroendemän. Denna typ av representanter är inte aktuella på det husliga området. Bl. a. med hänsyn härtill har utredningen inte ansett sig ha anledning att i sitt förslag ta upp någon motsvarighet till kommitténs hänvisning till utsedd representant. Även utredningens förslag får dock anses innebära att arbetstagaren har rätt att utse någon annan, exempelvis en anhörig, att ta del av anteckningarna för arbetstagarens räkning.

9 § *Ersättning för jourtid och övertid*

Arbetstidskommitténs förslag innehåller inte några bestämmelser om ersättning för övertids- och jourtidstjänstgöring, utan denna fråga får regleras genom avtal mellan parterna. I hembiträdeslagen (13 §) finns däremot vissa bestämmelser i ämnet.

På de allra flesta arbetsområden bestäms arbetsvillkoren genom kollektivavtal. Dessa

innehåller normalt regler om ersättning för tjänstgöring utöver den ordinarie arbetstiden. Såsom utredningen flera gånger har haft anledning att framhålla är emellertid förhållandena på det husliga området särpräglade därigenom att kollektivavtal saknas. Eftersom det är angeläget att de förmaner i arbetstidshänseende som lagen bereder de anställda inte urholkas genom att dessa anlitas till tjänstgöring på jourtid och övertid utan ersättning, anser utredningen det motiverat att – i likhet med vad som gäller f. n. – genom tvingande bestämmelser i lagen tillförsäkra arbetstagarna rätt till sådan ersättning. Sådana bestämmelser har tagits in i 9 §. Paragrafens huvudregel är att ersättningen skall utgå i pengar. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt hembiträdeslagen. Denna gör dock undantag för två typer av tjänstgöring, nämligen dels vakttjänst och dels arbete som har för-anletts av akut sjukdomsfall e. d. I sådana fall har arbetsgivaren rätt att bestämma om ersättningen skall lämnas i pengar eller i ledighet. Såsom framgår av den tidigare lämnade redogörelsen för hembiträdeslagens förarbeten var frågan om rätten till övertidsersättning och ersättningens form föremål för åtskillig debatt i samband med lagens tillkomst, och den slutliga lösningen får i viss mån ses som en kompromiss mellan olika ståndpunkter. Utredningen anser för sin del att det inte längre finns fog för att undanta vissa typer av tjänstgöring från rätten till ersättning i pengar. I det stora antal hushåll där den anställdas huvudsakliga uppgift är att svara för barnpassning medan föräldrarna är borta från hemmet torde det f. ö. i allmänhet vara svårt att lämna ersättning i form av ledighet.

Förslaget anger inte hur ersättning i pengar skall beräknas. Av bestämmelsens lydelse får emellertid anses följa att det skall vara fråga om en till beloppet bestämd ersättning, som skall stå i relation till tjänstgöringens omfattning. Det är alltså inte tillåtet att komma överens om att den avtalade lönen skall anses innefatta kompensation för eventuellt förekommande jourtid och övertid. Det lämpligaste är i allmänhet att

bestämma ersättningen till visst belopp per timme, beroende på tjänstgöringens art och förläggning. Även andra beräkningssätt är dock tänkbara. Om övertid tas ut regelbundet, exempelvis med stöd av 5 §, kan man sålunda låta ersättning härför utgå som ett fast tillägg till lönen.

Om parterna är överens om det kan kompensation för jourtid eller övertid utgå i form av ledighet i stället för i pengar. I paragrafens andra stycke föreskrivs att sådan ledighet skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till tjänstgöringens art. Denna bestämmelse är hämtad från hembiträdeslagen. Utredningen har ansett det lämpligt att bibehålla regeln för att klargöra att ledigheten inte behöver omfatta samma antal timmar som jourtiden eller övertiden. Det kan sålunda vara skäligt att ersätta övertidsarbete på obehövlig tid genom längre ledighet än övertiden har omfattat, medan jourtjänstgöring i allmänhet kan anses kompenserad genom ledighet av ganska begränsad omfattning. Hembiträdeslagen innehåller också vissa regler om kompensationsledighetens förläggning. Den får inte förläggas före kl. 9 och får inte utgå under kortare tid än två timmar varje gång. Utredningen har inte tagit upp dessa regler i sitt förslag. De torde knappast ha någon praktisk betydelse, i synnerhet om det som utredningen föreslår aldrig skall vara tillåtet att kompensera övertidsarbete genom ledighet annat än om arbetstagaren går med på en sådan ordning. Däremot föreslår utredningen att en annan av hembiträdeslagens bestämmelser bibehålls, nämligen stadgandet att ersättning i pengar skall betalas om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått ut sin kompensationsledighet.

Förslaget innehåller inte några regler om när ersättning i pengar eller ledighet skall utges. Sådana regler finns inte heller i hembiträdeslagen. Dröjer arbetsgivaren oskäligt länge med att fullgöra sina förpliktelser får detta emellertid betraktas som ett sådant åsidosättande av arbetsgivarens skyldigheter som ger den anställda rätt att säga upp avtalet att upphöra omedelbart.

Arbetsstidskommitténs förslag innehåller inte några föreskrifter om arbetstidens förläggning. Intresset av att arbetstiden förläggs på sådant sätt att arbetstagaren får behövlig ledighet tillgodoses i stället genom bestämmelser i arbetarskyddslagen. Denna är inte tillämplig på husligt arbete och utredningen förordar, såsom framgår av den allmänna motiveringen, inte någon ändring härvidlag. För att de husligt anställda inte skall komma i sämre ställning än andra arbetstagare krävs därför särskilda ledighetsbestämmelser för deras del. Sådana bestämmelser finns f. n. i hembiträdeslagen. Det har i samband med tidigare överväganden om införande av direkt arbetsstidsreglering för husligt arbete från olika håll gjorts gällande, att de fritidsförmåner som hembiträdeslagen i 9 och 10 §§ tillförsäkrar arbetstagarna bör bibehållas även efter en sådan omläggning av lagstiftningen. Utredningen ansluter sig emellertid inte till denna bedömning. Så långt som möjligt bör de husligt anställda vara underkastade samma regler som arbetstagare i allmänhet, och de bör inte utan starka skäl behandlas vare sig mer eller mindre förmånligt än dessa. Mot denna bakgrund finner utredningen inte tillräcklig anledning att behålla hembiträdeslagens fritidsregler. Behovet av skydd för fritiden minskar väsentligt när maximiregler för arbetstiden införs. Det behov av sådant skydd som alljämt kan föreligga bör tillgodoses genom regler motsvarande dem som finns i arbetarskyddslagen.

Allmänna bestämmelser om arbetstiden och dess förläggning är intagna i 3 kap. arbetarskyddslagen. I 17 § föreskrivs att arbete som pågår under minst sex timmar av dygnet skall i erforderlig omfattning avbrytas genom raster. Med rast åsyftas ledighet då arbetstagaren har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen. Om arbetets natur och arbetsförhållandena i övrigt oundgängligen påkallar det kan rast bytas ut mot ledighet för intagande av förtäring på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet. Utredningen har inte ansett det motiverat

att införa någon motsvarighet till denna paragraf för det husliga arbetets del. Ofta torde det inte vara möjligt för arbetstagaren att få någon rast i lagens mening, och att i lag fastslå att den som arbetar i ett hus håll någon gång under dagen skall få tillfälle att avbryta sitt arbete för att inta förtäring på arbetsplatsen ter sig knappast nödvändigt. Härtill kommer att arbetstagarna i mycket stor utsträckning arbetar utan någon direkt uppsikt från arbetsgivarens sida och därför själva kan reglera arbetstakten och bestämma om avbrott i arbetet. I 18 § arbetarskyddslagen föreskrivs att arbete som kräver ihållande anspänning eller eljest är särskilt påfrestande skall avbrytas genom kortvariga pauser för att bereda arbetstagaren avkoppling. Inte heller denna bestämmelse har utredningen funnit skäl att ta upp i sitt förslag.

Enligt 19 § arbetarskyddslagen skall arbetstagare åtnjuta erforderlig ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan kl. 24 och kl. 5. Arbete får dock bedrivas under tid som sålunda skall vara ledig dels om arbetet med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå nattetid, dels i nödsituationer och dels även i övrigt efter medgivande av arbetarskyddsstyrelsen. Utredningen har i sitt förslag tagit upp huvudregeln i denna paragraf samt undantaget för nödsituationer. De övriga i paragrafen upptagna möjligheterna att göra avsteg från huvudregeln lämpar sig inte för det husliga arbetet, och någon direkt motsvarighet till dem föreslås därför inte. Emellertid skulle ett absolut förbud mot arbete mellan kl. 24 och kl. 5 annat än i nödsituationer bli alltför osmidigt och medföra konsekvenser som knappast ter sig önskvärda. Sålunda skulle det bli omöjligt att anlita en arbetstagare som barnvakt eller för annan jourtjänst och eventuellt i samband därmed förekommande arbete nattetid. Särskilt med tanke på sådana situationer har utredningen ansett sig böra mjuka upp regeln om ledighetens förläggning något. Enligt det föreslagna stadgandet skall sålunda tiden mellan kl. 24 och kl. 5 såvitt möjligt ingå i nattvilan. En så ut-

formad regel gör det möjligt att tillgodose önskemål om jourtjänst. Vidare får regeln anses innebära att arbetstiden för serveringshjälp eller annan arbetskraft som anlitas i samband med en bjudning kan utsträckas efter midnatt.

I 21 § arbetarskyddslagen föreskrivs att arbetstagare för varje sjudagarsperiod skall ha minst 24 timmars sammanhängande ledighet, om möjligt förlagd till söndag. Undantag får göras tillfälligtvis om särskilt förhållande påkallar det. Vidare kan arbetarskyddsstyrelsen även här medge undantag.

Den motsvarande regel som utredningen föreslår i 10 § andra stycket är undantagslös, bortsett från nödsituationer. Inte ens jourtid får bryta veckovilan. Är det angeläget för arbetsgivaren att anlita den anställda den dag hon normalt är helt ledig kan parterna komma överens om att flytta ledigheten till en annan dag i veckan.

11 § *Arbetstid och ledighet för minderåriga arbetstagare*

Arbetarskyddslagen innehåller vissa särskilda arbetstidsbestämmelser för minderåriga arbetstagare. Som minderårig betraktas enligt 22 § den som är under 18 år. I 31 § maximeras den sammanlagda arbetstiden till 10 timmar per dygn och 54 timmar per vecka. Summan av ordinarie arbetstid, övertid och jourtid får alltså inte överskrida detta antal timmar. Undantag görs dock för nödsituationer och vidare kan arbetarskyddsstyrelsen medge tillfällig utsträckning av arbetstiden. 33 § innehåller föreskrifter om nattvila. Denna skall omfatta minst 11 timmar i sträck. Om den minderåriga är under 16 år skall tiden mellan kl. 19 och kl. 6 ingå i nattvilan och annars tiden mellan kl. 22 och kl. 5. Avvikelse får göras dels i nödsituationer, om den minderåriga är över 16 år, dels i vissa andra fall efter medgivande av arbetarskyddsstyrelsen.

Utredningens förslag innehåller i 11 § motsvarigheter till 31 och 33 §§ arbetarskyddslagen. Vissa olikheter föreligger dock.

Liksom i fråga om lagens övriga bestämmelser har utredningen avstått från att föreslå någon möjlighet till dispens genom beslut av arbetarskyddsstyrelsen. Vidare föreslås inte några motsvarigheter till de särskilda skyddsreglerna för arbetstagare under 16 år. Antalet arbetstagare i denna ålder kommer med skolväsendets utbyggnad att bli allt mindre. Det synes inte föreligga något påtagligt behov av att skydda det begränsade antal 15-åriga och yngre arbetstagare som kan komma att finnas i framtiden mot att vid något tillfälle anlitas för arbete mellan kl. 19 och kl. 22 på kvällen eller i nödsituationer utnyttjas utöver vad lagen annars tillåter.

Såsom har påpekats i den allmänna motiveringen anser utredningen det rimligt att tillåta avsteg från reglerna om maximiarbets- och nattvila för minderåriga inte bara i nödsituationer utan också för jourtjänst. En undantagsregel för jourtjänst ger arbetsgivaren möjlighet att använda en minderårig arbetstagare som barnvakt på kvällen och natten. För att inte sådan tjänstgöring i alltför stor utsträckning skall inkräkta på arbetstagarens fritid föreslås emellertid att jourtid med stöd av undantagsregeln inte skall få tas ut mer än två dygn i veckan. Under en och samma vecka kan alltså den minderårigas arbetstid vid två tillfällen utsträckas utöver 10 timmar eller förläggas efter kl. 22, dock bara i form av jourtjänst. Genom sådan jourtjänst kan också veckoarbetstiden ökas utöver 54 timmar. Att jourtjänsten aldrig får inkräkta på veckovilan framgår av 10 §.

I 32 § arbetarskyddslagen föreskrivs att minderårig arbetstagare har rätt till ledighet för att delta i religionsundervisning eller i sådan yrkes- eller fortsatt skolundervisning som helt eller delvis bekostas av det allmänna. Utredningen har inte ansett det behövt att föreslå någon motsvarighet till denna paragraf utan förutsätter att behovet av sådan ledighet skall kunna tillgodoses genom överenskommelse mellan parterna.

Hembiträdeslagen innehåller i 18 § vissa regler till skydd mot ohälsa m. m. Dessa avser emellertid bara minderåriga arbetstagare. Enligt vad utredningen har anfört i den allmänna motiveringen bör i den nya lagen införas bestämmelser i ämnet som gäller alla arbetstagare. Sådana bestämmelser föreslås i 12 §. De är utformade efter mönster av dels stadgandet i hembiträdeslagen dels 7 och 26 §§ arbetarskyddslagen.

Arbetarskyddslagens 2 kap., som har rubriken Allmänna föreskrifter om åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall, inleds med en allmän bestämmelse i 7 § och innehåller därefter bl. a. regler om arbetslokalernas beskaffenhet, skyddsanordningar på maskiner m. m., personlig skyddsutrustning och anordningar för lämnande av första hjälpen vid olycks- eller sjukdomsfall. För det husliga arbetets del får det anses tillräckligt med en motsvarighet till 7 §. Där stadgas i första stycket att arbetsgivaren är skyldig att iaktta allt som med hänsyn till arbetets natur och de förhållanden under vilka det bedrivs samt arbetstagarens ålder, yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet skäligen kan erfordras för att förebygga att hos honom sysselsatt arbetstagare ådrar sig ohälsa till följd av arbetet eller drabbas av olycksfall däri. Denna bestämmelse har i en mer kortfattad formulering tagits upp i första stycket i utredningens förslag. Bestämmelsen innebär exempelvis att arbetsgivaren skall se till att de hjälpmedel som används i hushållet, såsom stegar och elektriska apparater, är betryggande från säkerhetssynpunkt samt att den anställda får behövliga instruktioner för hanteringen av maskiner och farliga ämnen. I 7 § andra stycket arbetarskyddslagen föreskrivs att arbetstagaren är skyldig att använda de skyddsanordningar som finns, noga följa gällande föreskrifter samt i övrigt iaktta tillbörlig försiktighet och i vad på honom ankommer medverka till förekommande av ohälsa och olycksfall. Det är otvivelaktigt av värde att det på detta sätt klargörs att även arbetstagaren har ett

ansvar för arbetarskyddet. Givetvis gäller detta framför allt arbetsplatser där det finns flera anställda, men utredningen har ansett att det finns skäl att låta principen komma till uttryck även på det nu aktuella området. Detta har skett i andra punkten i första stycket.

Som tidigare har nämnts innehåller hembiträdeslagen en arbetarskyddsbestämmelse som gäller minderåriga arbetstagare. I 18 § andra stycket föreskrivs att sådan arbetstagare inte får användas till arbete på sätt som kan anses medföra fara för olycksfall eller överansträngning eller annan menlig inverkan på arbetstagarens hälsa eller kroppsutveckling. En motsvarande bestämmelse finns i 26 § arbetarskyddslagen. Denna innehåller också förbud mot arbete som innebär våda i moraliskt avseende. En sådan regel ingick även i hembiträdesutredningens förslag men ströks under lagförslagets fortsatta behandling. Utredningen föreslår som andra stycke i 12 § en bestämmelse som motsvarar 18 § andra stycket hembiträdeslagen. Hänvisningen till fara för olycksfall har dock slopats, eftersom den inte torde innebära mer än vad som följer redan av första stycket. Bestämmelsen innebär att större hänsyn skall tas till minderåriga arbetstagare än till andra. Det räcker inte med åtgärder som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren måste också se till att inte arbetsbördan är så stor eller arbetstiden så lång att arbetstagaren riskerar att bli överansträngd, och arbetet får inte vara så tungt eller förlagt till sådan tid att det kan inverka skadligt på arbetstagarens hälsa och kroppsutveckling.

Arbetarskyddslagen upptar i 5 kap. vissa särskilda bestämmelser om kvinnors användande i arbete. Efter lagändringar under senare år är dessa bestämmelser numera få. De enda regler som kan ha praktisk betydelse för det husliga arbetet finns i 35 §. Enligt detta stadgande har kvinna rätt till ledighet och befrielse från vissa slag av arbete i samband med barnsörd och amning. Även den som är anställd i husligt arbete bör givetvis ha rätt till erforderlig ledig-

het i sådant sammanhang. Utredningen har dock inte ansett sig behöva ta in några uttryckliga bestämmelser härom i lagen.

13 § *Anställningsavtalets form*

I denna paragraf föreskrivs att avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen om endera parten begär det. Bestämmelsen motsvarar 3 § hembiträdeslagen. Som motiv för detta stadgande infördes vid hembiträdeslagens tillkomst önskvärdheten av att ge avtalen erforderlig fasthet och bereda trygghet mot meningsskiljaktigheter rörande avtalets verkliga innehåll. Härigenom skulle man undvika irritation mellan parterna, som kunde leda till att arbetstagaren lämnade anställningen. Ett formulär till anställningskontrakt har upprättats av arbetsmarknadsstyrelsen och finns tillgängligt bl. a. hos arbetsförmedlingarna.

Av den statistiska undersökningen framgår att skriftliga avtal förekommer i ytterst ringa utsträckning. Detta har bekräftats i de yttranden som utredningen har inhämtat. Bestämmelsen i 3 § hembiträdeslagen har alltså inte fått någon påtaglig effekt. Utredningen, som delar de vid hembiträdeslagens tillkomst anförda synpunkterna, anser dock att bestämmelsen bör bibehållas. Den ger uttryck åt uppfattningen att skriftliga avtal i och för sig är önskvärda och ger ett stöd åt den part som önskar få till stånd en fast reglering av avtalet i skriftlig form. Det synes lämpligt att avtalsformulär liksom hittills ställs till parternas förfogande genom arbetsmarknadsstyrelsens försorg. Utredningen har gjort upp ett utkast till avtalsformulär som ansluter sig till den föreslagna lagen. Det bifogas betänkandet som *bilaga 4*. Avtalsformulär bör liksom f. n. finnas tillgängliga hos arbetsförmedlingarna. Det synes utredningen lämpligt att förmedlingarnas tjänstemän upplyser parterna om att sådant formulär kan tillhandahållas.

14 § *Anställningens upphörande*

Ett anställningsavtal kan vara slutet för viss tid eller tills vidare. I förstnämnda fall följer av avtalet att anställningen upphör vid den bestämda tidens utgång, om inte parterna har kommit överens om annat. Någon särskild lagregel härom kan inte anses behövlig. Hembiträdeslagen innehåller emellertid en bestämmelse i 5 § första stycket, enligt vilken ett avtal som har slutits för bestämd tid i vissa fall förlängs automatiskt om det inte har sagts upp viss tid före den avtalade tidens utgång. Regeln gäller avtal som har slutits för ett år eller mer. Sådana avtal var vid tiden för lagens tillkomst ganska vanliga i lanthushåll. Numera är det ytterst sällsynt att avtal sluts för så lång tid som ett år. Lagens regel saknar därför nästan helt praktisk betydelse. Framför allt med hänsyn härtill har utredningen inte funnit anledning att ta upp den i sitt förslag.

De allra flesta avtal om anställning i husligt arbete gäller tills vidare. Ett sådant avtal upphör enligt den föreslagna 14 § första stycket efter uppsägning från endera sidan. Denna regel torde ge uttryck åt en allmän arbetsrättslig princip. Uppsägnings-tiden är enligt förslaget liksom enligt 5 § andra stycket hembiträdeslagen 14 dagar. Parterna har dock rätt att komma överens om både längre och kortare uppsägnings-tid.

Av den statistiska undersökningen framgår att avtal om uppsägningstidens längd träffas ganska sällan. Här föreligger alltså behov av en regel som anger vad som skall gälla när avtal saknas. Utredningen har inte funnit skäl att föreslå längre uppsägningstid än den som hembiträdeslagen föreskriver. Anställningarna i husligt arbete är i regel kortvariga, och i de flesta fall torde parterna själva inte räkna med att anställningen skall bestå mer än en jämförelsevis begränsad tid, några månader eller något år. Under sådana omständigheter framstår två veckor som en tillräcklig uppsägningstid. Denna tid överensstämmer f. ö. med vad som är det vanliga enligt kollektivavtalen för arbetare inom industrin. Det

skulle möjligen kunna ifrågasättas att föreskriva längre uppsägningstid när anställningen har varat länge. Långvariga anställningar är emellertid ganska ovanliga, och utredningen anser därför inte att det finns tillräckliga skäl att föreslå någon sådan särbestämmeelse.

Uppsägningstiden är densamma för bägge parter. Uppsägning kan ske till vilken dag som helst i månaden eller veckan. Det kan dock givetvis vara praktiskt med hänsyn bl. a. till beräkningen av lön och semesterersättning att låta anställningen upphöra vid ett månadsskifte.

Förslaget innehåller inte några bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp en anställd. Vissa sådana regler finns i annan lagstiftning som är tillämplig också på husligt arbete. En lag som härvid kan ha viss praktisk betydelse är lagen den 21 december 1945 (nr 844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. Enligt 1 § denna lag får en arbetstagare inte skiljas från anställningen på grund av att han har förlovat sig eller ingått äktenskap, och enligt 2 § får kvinna som har varit stadigvarande anställd hos arbetsgivaren sedan minst ett år inte skiljas från anställningen på grund av att hon har blivit havande eller fött barn. Hon har också rätt till ledighet från anställningen i samband med havandeskapet eller barnbörden under skälig tid, högst sex månader. I huvudsak är emellertid frågan om arbetstagares skydd mot uppsägning oreglerad i lag. Det är ovisst i vilken mån gällande rätt innebär att något sådant skydd föreligger. Olika meningar har yppats härom, och något vägledande domstolsavgörande från senare tid torde inte föreligga. Utredningen anser det därför inte lämpligt att denna fråga regleras för det särskilda arbetsområde det här gäller. Det kan dock förtjäna framhållas att arbetsgivaren, när det gäller en arbetstagare som utför sitt arbete i arbetsgivarens hem och står i nära personlig kontakt med denne och hans familj, rimligen bör ha ganska stor frihet att bestämma om anställningen skall bestå

eller inte. Även om en regel enligt vilken uppsägning av en arbetstagare måste vara objektivt godtagbar skulle vinna erkännande på arbetsmarknaden i övrigt, är det därför inte givet att motsvarande skall gälla på det husliga arbetets område.

Hembiträdeslagen innehåller i 14–16 §§ vissa bestämmelser som ger part rätt att säga upp avtalet i förtid. 14 § gäller bara avtal som har träffats för bestämd tid. Har den som är anställd enligt ett sådant avtal varit arbetsförmögen på grund av sjukdom under minst 14 dagar kan arbetsgivaren säga upp avtalet med 14 dagars uppsägningstid. Uppsägningen förfaller om den anställda får tillbaka arbetsförmågan före uppsägningstidens utgång och innan arbetsgivaren har anställt annan i hennes ställe. Bestämmelsen har tillkommit för att göra det möjligt för arbetsgivaren att lösgöra sig från en långvarigt sjuk arbetstagare och låta annan överta dennas arbete och bostad.

Utredningen har inte funnit det påkallat att behålla regeln i 14 § hembiträdeslagen. Som tidigare har nämnts är avtal för bestämd tid numera mycket ovanliga, om man bortser från helt kortvariga anställningar. Redan på grund härav är bestämmelsens praktiska betydelse ytterst ringa. Vidare har arbetsgivaren inte något behov av en uppsägningsmöjlighet i andra fall än då arbetstagaren har sin bostad hos arbetsgivaren, vilket ytterligare minskar regelns betydelse. Skulle någon gång ett fall av åsyftat slag uppkomma bör parterna kunna göra upp saken i godo, eftersom arbetstagaren inte torde ha några starkare skäl att motsätta sig att en anställning, som ändå skulle ha begränsad varaktighet, upphör i förtid.

Hembiträdeslagens 15 och 16 §§ innehåller allmänna regler om rätt att säga upp avtalet att upphöra omedelbart. Sådant rätt tillkommer arbetsgivaren om den anställda i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren, och arbetstagaren har motsvarande rätt om arbetsgivaren dröjer med betalning av lön mer än två vardagar efter förfalldagen eller inte tillhandahåller tillbörlig kost eller bostad enligt vad som

har överenskommit eller om arbetsgivaren eller någon medlem av dennes familj eljest i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren. Uppsägning får dock i dessa fall inte ske, om till grund därför uteslutande åberopas förhållande som den uppsägande har känt till mer än en vecka före uppsägningen. Rätt att säga upp avtalet till omedelbart upphörande föreligger vidare för arbetsgivaren, då den anställda befinnes lida av smittsam tuberkulos eller smittsam könssjukdom, samt för denna, då arbetsgivaren eller någon inom hans bostad boende befinnes lida av sådan sjukdom. Arbetstagare är skyldig att på arbetsgivarens begäran förete läkarintyg om sitt hälsotillstånd. Kostnaden för sådant intyg skall arbetsgivaren stå för. Arbetstagaren har slutligen rätt att säga upp avtalet att upphöra omedelbart om arbetsgivaren med sitt innehåll stadigvarande bosätter sig på annan ort och den anställda inte har följt med till den nya orten.

Hembiträdesutredningen anförde i motiven till dessa bestämmelser, att det följde av allmänna rättsgrundsater att en part hade rätt att säga upp ett anställningsavtal att upphöra omedelbart, om motparten väsentligen åsidosatte sina skyldigheter mot parten. En bestämmelse härom ansågs böra införas i lagen. Däremot ansågs det inte lämpligt att göra någon detaljerad uppräknig av de omständigheter som berättigade till uppsägning. Som skäl härför anfördes dels frågans betydelse på andra arbetsområden och dels det förhållandet att en allmän kompletterande bestämmelse under alla omständigheter syntes ofrånkomlig.

Som exempel på vad som var att betrakta som väsentligt åsidosättande av skyldigheter anförde utredningen i första hand, att arbetstagaren avsiktligt underlät att på vederbörligt sätt utföra sina sysslor. Om detta skedde vid ett enstaka tillfälle eller det var fråga om ett åliggande av mindre betydelse, torde dock åsidosättandet inte kunna anses som väsentligt. Skulle den anställda utebli från arbetet utan laga förfall, fick detta givetvis betraktas som ett väsentligt åsidosättande av hennes förpliktelser, om

inte bortovaron var helt tillfällig. Under stadgandet inbegreps emellertid även sådant som att en part gjorde sig skyldig till förbrytelse mot den andra eller försökte förleda denna till lagstridiga eller för allmän anständighetskänsla stötande handlingar. Med förbrytelse mot arbetsgivaren själv borde givetvis jämföras sådan handling mot arbetsgivarens barn eller husfolk. Vad beträffar åsidosättande från arbetsgivarens sida av skyldigheter mot den anställda ansåg utredningen en närmare reglering erforderlig i några punkter, nämligen beträffande utbetalning av lön och tillhandahållande av bostad och kost. Med att arbetsgivaren åsidosatte sina skyldigheter borde jämföras att arbetsgivarens make gjorde detta.

Hembiträdesutredningen ansåg inte att det fanns anledning att tillåta uppsägning av anställningsavtalet med omedelbar verkan på grund av att arbetstagaren ansågs uppenbart oskicklig till det åtagna arbetet. Kraven på skicklighet varierade avsevärt mellan olika hem, och i de allvarligaste fallen, nämligen då arbetstagaren vid anställningstillfället felaktigt hade uppgett sig besitta vissa färdigheter, torde avtalet kunna förklaras ogiltigt med stöd av bestämmelse i avtalslagen.

Som skäl för en preskriptionsbestämmelse i fråga om rätten att säga upp avtalet på grund av att motparten hade åsidosatt sina skyldigheter framhöll hembiträdesutredningen att det, sedan viss tid hade förflutit utan att uppsägningsrätten hade utnyttjats, måste antas att den inträffade händelsen inte hade tillmätts avgörande betydelse eller i allt fall att den förfördelade hade avstått från rätten att säga upp avtalet på den grunden. Med anledning av ett påpekande under remissbehandlingen utformades förslaget i propositionen på sådant sätt att en uppsägning som grundades på en serie försyndelser på arbetstagarens sida, vilka inte var för sig utgjorde tillräckligt skäl för uppsägning, skulle anses ha skett i rätt tid även om arbetsgivaren hade haft kännedom om vissa av de åberopade omständigheterna mer än en vecka.

Vad beträffar rätten till uppsägning då

motparten lider av tuberkulos eller köns- sjukdom anförde hembiträdesutredningen, att en sådan rätt syntes motiverad av hänsyn till de speciella förhållanden under vilka arbetet utfördes och den inställning som ganska allmänt hystes mot dessa sjukdomar. Rörande andra sjukdomar ansågs ingen motsvarande bestämmelse erforderlig, och det påpekades att epidemilagens föreskrifter om anstaltsvård medförde att den personliga beröringen med den sjuke avbröts, vare sig anställningen upphörde eller inte. Utredningen påpekade också att, om hembiträdet vid anställandet hade förtigit att hon led av viss sjukdom som påverkade arbetsförmågan, detta borde medföra att avtalet förklarades ogiltigt med stöd av avtalslagens bestämmelser.

I fråga om rätten att säga upp avtalet vid arbetsgivarens flyttning framhöll hembiträdesutredningen bl. a., att sådan rätt inte borde föreligga om arbetsgivaren tillfälligt flyttade till annan ort, exempelvis för sommarvistelse, eftersom arbetstagaren när avtalet slöts måste räkna med en sådan möjlighet. Den anställda fick enligt utredningens mening anses ha avstått från sin uppsägningsrätt om hon hade följt med till den nya orten.

Av de länsarbetsnämnder som i samband med utredningens rundfråga har yttrat sig över 15 och 16 §§ har ungefär hälften förklarat sig anse att stadgandena kan upphävas. De nämnder som har intagit motsatt ståndpunkt har bl. a. framhållit, att reglerna visserligen har begränsad praktisk betydelse men att det är bra att vissa normer finns angivna. I ett yttrande förordas revision av gällande regler, och en annan nämnd anser att arbetsgivaren alltid bör få säga upp anställningen omedelbart om arbetstagaren drabbas av smittsam sjukdom. Socialstyrelsen, som anser att bestämmelser motsvarande 15 och 16 §§ bör tas in i ett normalkontrakt, påpekar i detta sammanhang att det kan vara lämpligt att i kontraktet även ange vissa regler om rätt för arbetsgivaren att innehålla del av inestående lön, om arbetstagaren lämnar anställningen utan att iaktta vederbörlig uppsägnings- tid.

Beträffande regeln om skyldighet att före- te läkarintyg har meningarna varit mycket delade. I ungefär hälften av yttrandena förordas att den avskaffas och i lika många yttranden att den bibehålls. Flera av dem som ansluter sig till sistnämnda ståndpunkt påpekar dock att bestämmelsens praktiska betydelse är ringa.

För egen del vill utredningen – som i fråga om socialstyrelsens nyssnämnda förslag hänvisar till motiveringen till 22 § – i detta hänseende anföra följande. Stadgandena i hembiträdeslagens 15 och 16 §§ om rätt för part att säga upp avtalet till omedelbart upphörande när motparten i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot den andra parten kan – såsom anfördes i hembiträdeslagens förarbeten – ses som uttryck för en allmän princip på arbetsrättens område, vilken torde gälla även utan stöd av lag. Utredningen anser dock att det kan vara lämpligt att ta in uttryckliga bestämmelser härom i en lag om husligt arbete, även om utredningen är medveten om sakens begränsade praktiska betydelse. Genom en sådan ordning vinner man bl. a. den fördelen att man kan utvidga arbetsgivarens ansvar till sådant som medlemmar av hans familj företar sig. Det synes rimligt att arbetstagaren skall få åberopa omständigheter av detta slag som skäl för att omedelbart lämna anställningen. Däremot anser sig utredningen kunna avvara de särskilda reglerna om att mer än två dagars dröjsmål med löneutbetalningen och underlåtenhet att tillhandahålla tillbörlig kost och bostad skall betraktas som väsentliga avtalsbrott. Någon egentlig ändring i sak åsyftas dock inte härmed. Försummelser från arbetsgivarens sida i dessa hänseenden får, om de inte är av rent tillfällig art, bedömas som allvarliga brott mot arbetsgivarens skyldigheter och därmed som giltiga orsaker för arbetstagaren att lämna anställningen omedelbart. Utredningen kan också ansluta sig till vad hembiträdesutredningen anförde rörande de omständigheter som i övrigt skulle betraktas som avtalsbrott vilka berättigade till uppsägning med omedelbar verkan. Den i hembiträdeslagen

intagna regeln om att uppsägning av nu berörd anledning inte får ske sedan viss tid har förflutit synes lämplig och föreslås bli upptagen i den nya lagen.

Förslaget innehåller inte några motsvarigheter till reglerna om rätt att omedelbart bringa anställningen att upphöra i samband med vissa sjukdomar. Den särställning som i gällande lag ges vissa slag av sjukdomar är främmande för ett modernt betraktelsesätt. Redan av detta skäl framstår bestämmelserna som mindre tilltalande. Vidare torde de utan egentlig olägenhet kunna avvaras. Om en person lider av allvarlig smittsam sjukdom är han enligt lag skyldig att efter beslut av läkare underkasta sig slutet sjukhusvård. Föreskrifter härom finns i smittskyddslagen den 26 april 1968 (nr 231), vilken träder i kraft den 1 januari 1969 och ersätter nu gällande lagar angående könssjukdomar, tuberkulos och epidemiska sjukdomar. Dessa föreskrifter ger personer som tillhör den sjukes närmaste omgivning ett visst skydd mot att bli smittade. Vidare torde av allmänna arbetsrättsliga grundsatser följa att en arbetstagare i princip inte är skyldig att finna sig i arbetsförhållanden som innebär att arbetstagarens hälsa utsätts för allvarliga faror. Den som är anställd i ett hushåll och där i sitt arbete kommer i nära beröring med en hushållsmedlem som lider av en svår smittsam sjukdom torde därför utan stöd av en uttrycklig lagbestämmelse kunna återopa detta förhållande som skäl för att omedelbart lämna arbetet, såvida det inte har varit överenskommet att arbetstagaren skulle ägna sig åt vård av den sjuke. Om den anställda drabbas av smittsam sjukdom har arbetsgivaren alltid möjlighet att avstänga henne från tjänstgöring och därigenom undgå smittorisker för sig och sin familj. Med den standpunkt utredningen sålunda har intagit till frågan om uppsägningsrätt vid sjukdom har utredningen inte heller ansett sig böra ta upp någon motsvarighet till hembiträdeslagens föreskrift om skyldighet för den anställda att förete läkarintyg i förslaget. Arbetsgivaren har givetvis möjlighet att som villkor för anställning kräva att sådant in-

tyg anskaffas.

Inte heller bestämmelsen om rätt för arbetstagaren att säga upp anställningen med omedelbar verkan om arbetsgivaren bosätter sig på annan ort har bibehållits i utredningens förslag. Det förefaller ytterst osannolikt att en sådan flyttning skulle beslutas så sent eller hållas hemlig för den anställda så länge att hon inte hinner säga upp sig i tid före flyttningen. F. ö. torde det ofta vara naturligt att anta att anställningsavtalet bygger på den förutsättningen att tjänstgöringen, bortsett från tillfälliga avbrott, skall äga rum på den ort där arbetsgivaren är bosatt med sitt hushåll när avtalet träffas.

15 § Bostad

I 6 och 7 §§ hembiträdeslagen finns vissa bestämmelser om arbetstagarens bostad och förmåner vid sjukdom. Bestämmelserna i 6 §, vilka är tillämpliga om den anställda har bostad hos arbetsgivaren, reglerar tre olika frågor, bostadens beskaffenhet, tidpunkten för avflyttning i samband med att anställningen upphör samt dispositionsrätten till bostaden när arbetstagaren har tillförsäkrats eget rum.

Rörande bostadens beskaffenhet stadgas i en tvingande bestämmelse att denna skall överensstämma med vad som föreskrivs i hälsovårdsstadgan. Enligt nu gällande hälsovårdsstadga den 19 december 1958 (nr 663) skall boningsrum vara så stort att det erbjuder dem som bor där tillfredsställande utrymme, det skall ha fönster som vetter omedelbart åt det fria och ger rummet god dager och vara försett med anordning som möjliggör erforderlig luftväxling, och slutligen skall det kunna hållas tillfredsställande uppvärmt samt erbjuda skydd mot fuktighet och mot olägenhet genom lukt, vattenånga, värme, ljud o. d. från angränsande utrymmen. I rummet får inte inhysas så många personer att våda uppstår för deras hälsa. Hälsovårdsnämnd kan meddela föreläggande vid vite att avhjälpa bristfälligheter hos boningsrum och förbjuda att rummet an-

vänds för avsett ändamål innan bristfälligheterna har undanröjts.

Tidpunkten för avflyttning när anställningen upphör bestäms i hembiträdeslagen till kl. 8 dagen efter den sista arbetsdagen, och rörande dispositionsrätten stadgas att arbetsgivaren eller hans familj inte får ta den anställdas rum i anspråk för sin räkning, om eget rum har tillförsäkrats henne.

I motiven till lagen framhöll hembiträdesutredningen, att de anställdas bostadsförhållanden inte överallt var tillfredsställande och att ett ingripande på lagstiftningens väg torde vara motiverat såväl av socialpolitiska skäl som av hänsyn till önskvärdheten att genom förbättrade förhållanden inom yrket främja rekryteringen till det. Det ideala förhållandet skulle vara att varje arbetstagare tillförsäkrades eget boningsrum. En sådan regel ansågs emellertid inte tänkbar med hänsyn till den omfattning i vilken det alltjämt förekom att köket användes som sovplats för arbetstagaren. Vad man däremot kunde och borde ingripa mot var oseden att som sovplats anvisa utrymmen som inte motsvarade de krav som från hälsosynpunkt måste ställas på boningsrum.

Hembiträdesutredningen ansåg att den anställdas rätt till det rum som hade anvisats henne som eget rum borde preciseras och föreslog en bestämmelse om att arbetstagare som hade tillförsäkrats eget rum skulle få bruka detta utan intrång av arbetsgivaren eller dennes familj. Häri genom skulle motverkas att arbetsgivaren sedan rummet hade upplåtits gjorde anspråk på att i viss utsträckning få använda det exempelvis som lekplats för barnen eller som förvaringsplats för diverse skrymmande föremål. I den mån arbetstagaren medgav husmodern att utnyttja rummet borde emellertid en sådan utfästelse vara giltig, och den föreslagna bestämmelsen hade därför inte tvingande karaktär.

I detta sammanhang berörde hembiträdesutredningen – utan att föreslå någon särskild bestämmelse därom – i korthet frågan om rätt för arbetstagare som hade eget rum att under fritid ta emot besök i

rummet utan särskilt tillstånd av arbetsgivaren. Enligt utredningens mening följde det av arbetstagarens dispositionsrätt över rummet att en sådan rätt förelåg. Detta innebar emellertid inte att arbetstagaren fick inhysa en främmande människa i rummet vare sig för längre tid eller över en natt. Departementschefen ansåg att en bestämmelse om rätten att ta emot besök borde införas i lagen. I propositionen föreslogs därför ett stadgande, enligt vilket arbetstagare, som hade sin bostad hos arbetsgivaren, under fritid fick ta emot tillfälliga besök där i den mån märklig olägenhet inte kunde anses uppkomma för arbetsgivaren eller dennes familj. Bestämmelsen föranledde ett par motioner i riksdagen. I en av dem (II:496) yrkades att föreskriften om att »märklig olägenhet» inte fick uppkomma för arbetsgivaren eller dennes familj slopades.

Utskottet avstyrkte motionen, men en minoritet reserverade sig för bifall till den. I ett par andra motioner (I: 313, II: 497) förordades i anslutning till ett förslag av socialstyrelsen en regel om att arbetstagaren inte skulle få hysa gäster i sitt rum efter kl. 23. Även denna motion avstyrktes. Därmed var emellertid enligt vad utskottet framhöll inte sagt, att arbetstagaren skulle ha rätt att utan arbetsgivarens samtycke ens tillfälligtvis låta en främmande person vistas i rummet över natten. De särskilda förpliktelser som följde av att den anställda hade sin bostad i arbetsgivarens hem borde enligt utskottets mening utsluta sådan rätt, och den i propositionen föreslagna bestämmelsen borde tolkas så, att arbetstagaren skulle under sin fritid utan särskilt tillstånd få låta besökande vistas i rummet intill den tidpunkt på kvällen som med hänsyn till orts- och grannförhållanden samt husbondefamiljens levnadssätt kunde anses tillbörlig. Vid behandlingen av utskottsbetänkandet stannade kamrarna i olika beslut; första kammaren antog utskottsförslaget och andra kammaren reservationen. Besluten sammanjämkades sedan på så sätt att hela stadgandet om besöksrätten utgick.

Den statistiska undersökningen ger inte annat besked om de anställdas bostadsförhållanden än att 38 % av hembiträderna bor hos arbetsgivaren och att ungefär en fjärdedel av dessa har rum med egen ingång.

I de yttranden som utredningen har inhämtat har åsikterna om behovet av lagregler om arbetstagarens bostad varit delade. Ungefär hälften av länsarbetsnämnderna anser, i likhet med socialstyrelsen, att reglerna kan slopas, och ytterligare några nämnder anser att reglerna om bostadens beskaffenhet kan utgå.

Utredningen har i sitt förslag inte tagit upp någon motsvarighet till bestämmelserna i 6 § hembiträdeslagen. Utredningen betvivlar att det numera annat än i rena undantagsfall förekommer att en anställd anvisas bostad som är undermålig från sanitär synpunkt. Skulle detta ske har arbetstagaren möjlighet att påkalla ingripande från hälsovårdsnämnden, som kan förelägga arbetsgivaren att förbättra bostadens beskaffenhet eller förbjuda att den används. Något behov av att dessutom kunna göra gällande påföljder för brott mot en civilrättslig lagbestämmelse torde inte föreligga. Regeln om den tidpunkt då rummet skall lämnas efter anställningens upphörande synes visserligen i och för sig lämplig, men dess praktiska betydelse är säkerligen ringa. Bestämmelsen om dispositionsrätt till rummet, slutligen, är närmast att betrakta som en tolkningsregel, genom vilken innebörden av en avtalsklausul att den anställda skall ha eget rum preciseras. Som sådan synes den fullt naturlig. Arbetsgivaren kan emellertid alltid mot ett åberopande av regeln invända, att uppgörelsen i det särskilda fallet inte innebar att den anställda skulle ha eget rum, och bestämmelsens värde som skydd för arbetstagaren och som medel att undanröja tvistigheter är därför begränsat.

I 7 § hembiträdeslagen finns vissa regler om vad som skall gälla när den anställda blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom. Där stadgas att arbetstagare som har mat och husrum hos arbetsgivaren får behålla dessa förmåner vid sjukdom så länge an-

ställningen varar och dessutom har rätt till nödig personlig tillsyn. Detta gäller dock inte om arbetstagaren är i behov av sjukhusvård och har tagits in på sjukhus. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån. Om arbetsgivaren har bestritt kostnader för den anställdas vård i andra avseenden än de nu nämnda har han rätt att kräva ersättning för det. Arbetstagare som inte bor hos arbetsgivaren har inte enligt lagen rätt till några särskilda sjukförmåner.

I motiven till de gällande bestämmelserna anförde hembiträdesutredningen att det syntes i hög grad obilligt om den anställda rätt till bostad och kost skulle upphöra i samma ögonblick som hon till följd av sjukdom förlorade sin arbetsförmåga. Enligt utredningens mening följde av den samhällsgemenskap som rådde mellan familjen och den anställda, att denna skulle få tillbringa åtminstone någon tid efter insjuknandet i arbetsgivarens hem och få sin kost där. Detta torde också väl överensstämma med allmänt rådande uppfattning. Den tid under vilken sådan rätt skulle föreligga kunde lämpligen bestämmas till återstoden av anställningstiden. För att den anställda skulle kunna utnyttja sin rätt att bo kvar hos arbetsgivaren vid sjukdom kunde det krävas att hon fick viss personlig tillsyn och skötsel, och utredningen föreslog ett stadgande som gav henne rätt till det. Eftersom avsikten med de föreslagna bestämmelserna inte var att ålägga arbetsgivaren nya ekonomiska förpliktelser utan bara att bereda arbetstagaren möjlighet att under sjukdom fortfarande få vistas hos den familj där hon var anställd och kanske ansåg sig ha sitt hem, fanns det enligt hembiträdesutredningens mening inte skäl att ge arbetstagaren rätt till kontant vederlag om rätten att bo kvar inte utnyttjades.

Efter hembiträdeslagens tillkomst har frågan om de anställdas förmåner vid sjukdom kommit i ett nytt läge genom den allmänna sjukförsäkringens införande. Från olika håll har påpekats att lagens bestämmelser bör anpassas till detta nya läge. Sålunda anförde Fredrika-Bremer-förbundet och Yr-

keskvinnors samarbetsförbund i samband med förlängningen av lagens giltighetstid år 1959, att den lagstadgade rätten till kost och tillsyn kunde utgå, medan rätten till bostad borde finnas kvar.

Enligt lagen den 25 maj 1962 (nr 381) om allmän försäkring är varje svensk medborgare och varje här i landet mantalsskriven utlänning sjukförsäkrad. Försäkringen omfattar i huvudsak kostnader för läkarvård, sjukhusvård och resor i samband med vården. Den vars årsinkomst av förvärvsarbete uppgår till minst 1 800 kr. har dessutom rätt till sjukpenning med visst belopp per dag beroende på inkomsten. I inkomsten inräknas naturaförmåner. Sjukpenning utbetalas inte för den dag då sjukdomsfallet inträffade. Däremot är rätten till sjukpenning inte maximerad till viss tid. Kvinna som är sjukförsäkrad har vid barnsbörd rätt till moderskapspenning med 1 080 kr. vid enkelbörd och högre belopp vid flerbörd. Sjukförsäkringen finansieras genom avgifter från arbetsgivare och arbetstagare samt statsbidrag.

Den statistiska undersökningen ger föga av intresse i detta sammanhang. Bara 12 % av de tillfrågade hembiträderna hade någon gång under anställningstiden varit så sjuka att de behövde särskild vård. Av dessa hade 20 % varit intagna på sjukhus, 40 % vårdats av arbetsgivaren och återstoden tagits om hand på annat sätt.

I anledning av utredningens rundfråga har flertalet länsarbetsnämnder liksom alla de organisationer som yttrat sig uttalat, att bestämmelser om rätt att behålla bostaden vid sjukdom alltjämt behövs. Några nämnder framhåller dock att bestämmelserna bara i enstaka fall skulle fylla en praktisk funktion. Socialstyrelsen anser att rätten till bostaden bör regleras i hyreslagstiftningen i anslutning till bestämmelser om rätt till tjänstebostad över huvud taget. I nästan alla yttranden anförs att reglerna om arbetstagarens sjukförmåner bör revideras med hänsyn till den allmänna sjukförsäkringen. Beträffande reglernas utformning har en rad olika synpunkter framförts, vilka har det gemensamt att den an-

ställda inte bör ha rätt till några ekonomiska förmåner under tid då hon uppbär sjukpenning.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom blir ur stånd att sköta sitt arbete, är arbetsgivaren – såvida inte annat har överenskommit – i princip befriad från skyldighet att betala arbetstagaren lön eller annat vederlag för motsvarande tid. Det kan dock vara tveksamt om denna princip gäller oinskränkt även i sådana fall då vederlaget utgörs av bostadsförmån. Beträffande hembiträden framgår emellertid klart av 7 § första stycket hembiträdeslagen, att arbetsgivaren inte har rätt att vägra den anställda att få använda bostaden enbart av det skälet att hon har blivit sjuk. Bestämmelsens väsentliga ändamål får anses vara att förhindra sådant handlingssätt från arbetsgivarens sida. Det råder enligt utredningens mening inte någon tvekan om skäligheten av den regel som hembiträdeslagen innehåller. Arbetsgivarens intresse av att omedelbart kunna utnyttja den anställdas bostad för att hysa in en vikarie där måste anses väga mindre tungt än arbetstagarens intresse av att inte vid sjukdomsfall plötsligt bli ställd utan bostad. Arbetsgivaren har ju också i regel möjlighet att bringa anställningen att upphöra med ganska kort varsel och på det viset få tillgång till den anställdas bostad.

Lagens bestämmelser om rätt för arbetstagare, som bor hos arbetsgivaren, att under sjukdom få kost och personlig tillsyn av denne får närmast betraktas som ett komplement till stadgandet om rätt till bostad. De har ansetts påkallade för att den anställda skall bli i stånd att utnyttja sistnämnda rätt. Utredningen är tveksam beträffande lämpligheten av dessa regler och kan inte finna motiveringen därför helt övertygande. För en arbetsgivare som själv har förvärvsarbete utanför hemmet kan det vara svårt att fullgöra sin skyldighet att tillhandahålla kost och personlig tillsyn. Arbetsgivaren kanske själv måste ta ledigt från sitt arbete eller anställa en särskild person med uppgift att ta hand om den sjuke arbetstagaren. Å andra sidan kanske

denna, vars rätt till bostad torde få anses omfatta tillgång till lägenhetens kök och rätt att ta emot besök, inte är sjukare än att hon hjälpligt kan klara sig själv eller utan större svårigheter kan få den hjälp hon behöver av anhöriga eller vänner. En tvingande regel av det slag lagen innehåller kan därför i vissa situationer leda till föga rimliga resultat. Härtill kommer en annan synpunkt av mera principiell karaktär. Många ensamma personer kan försättas i en bekymmersam situation om de blir sjuka och till följd därav inte kan ombesörja erforderliga uppköp, matlagning, städning, personlig vård etc. De kan då inte ställa några anspråk på sin arbetsgivare eller hyresvärd utan är – i den mån de inte kan få bistånd på privat väg – hänvisade till det allmänna för att få den hjälp de behöver. Detta kan givetvis innebära att de blir tvungna att lämna sin bostad. Utredningen kan inte finna några avgörande skäl för att de husligt anställda i detta hänseende skulle placeras i särställning med en av lagen garanterad rätt till bistånd från arbetsgivaren.

Enligt 7 § andra stycket hembiträdeslagen har arbetsgivare som har haft kostnad för sjukvård åt den anställda utöver vad som stadgas i första stycket rätt att kräva tillbaka denna kostnad. Härav framgår att arbetsgivaren inte har rätt till ersättning för kost, logi och tillsyn som arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla den anställda. De förmåner som lagen tillerkänner arbetstagaren har alltså också en ekonomisk karaktär. Vid den tid då dessa bestämmelser kom till fanns inte någon obligatorisk allmän sjukförsäkring. Sedan en sådan försäkring har införts är emellertid varje arbetstagare i princip tillförsäkrad en sjukersättning som skall kompensera för inkomstbortfall. Ersättningens storlek står i förhållande till inkomsten, i vilken inräknas eventuella naturaförmåner. Den sjukersättning som en arbetstagare får uppbära – och som delvis finansieras av avgifter från arbetsgivaren – är alltså avsedd att utgöra kompensation även för sådana förmåner som kost och bostad. Med hänsyn härtill

synes det inte följdriktigt att den anställda utan särskilt vederlag skall ha rätt till dessa förmåner under tid då hon är berättigad till sjukpenning. Om inte annat har avtalats bör därför arbetsgivaren i princip vara oförhindrad att kräva ersättning för bostad, kost och andra förmåner som arbetsgivaren tillhandahåller under tid då den anställda är arbetsoförmögen på grund av sjukdom.

Med hänsyn till vad som nu har anförts har utredningen stannat för att begränsa regleringen av arbetstagarens ställning i samband med sjukdom till ett stadgande som skyddar rätten till bostaden. Det kan visserligen ifrågasättas om en sådan bestämmelse verkligen är av behovet påkallad. De flesta arbetsgivare skulle säkerligen vara främmande för att vidta en så drastisk åtgärd som att utestänga den anställda från bostaden av det skälet att hon har blivit sjuk. Många anställda skulle å andra sidan föredra att i händelse av sjukdom flytta från arbetsgivaren, exempelvis hem till sina anhöriga. Flertalet av de yttranden som utredningen har inhämtat förordar emellertid att en skyddsbestämmelse i ämnet tas in i lagen.

Den föreslagna bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån. Den gäller inte bara när den anställda bor hos arbetsgivaren utan också när hon har sin bostad på annat håll, under förutsättning att bostaden utgör löneförmån. Vad som skyddas är nyttjanderätten till bostaden. Däremot innebär bestämmelsen inte att arbetstagaren skall ha rätt att disponera bostaden utan ersättning. Den hindrar alltså inte arbetsgivaren från att ta ut skälig hyra av den anställda för tid då hon inte arbetar.

16 § Tjänstgöringsintyg

Hembiträdeslagen innehåller i 17 § bestämmelser om betyg. När avtalet har sagts upp har arbetstagaren rätt att få ett betyg, som skall innehålla uppgift om anställningens art och anställningstiden samt om arbetstagarens flit, ordning och skicklighet i arbetet. Om arbetstagaren begär det skall upplysning också lämnas om vem

som har sagt upp avtalet samt, ifall arbetsgivaren har gjort detta, om anledningen till uppsägningen. Bestämmelserna är tvingande till arbetstagarens förmån.

Hembiträdesutredningen anförde i motiven till paragrafen att en skyldighet för arbetsgivare att utfärda betyg kanske fick anses följa redan av allmänna rättsgrundsatsar men att det dock var lämpligt att fastslå denna skyldighet i lagen. För att inte betyget skulle bli praktiskt taget värdeless för sitt ändamål borde det innehålla upplysning inte bara om anställningens art och anställningstidens längd utan också om arbetstagarens flit, ordning och skicklighet i arbetet. Däremot borde några uttalanden om den anställdas vandel inte göras i betyget. En betygsättning i detta avseende var i allmänhet av begränsat värde men kunde ge upphov till mycken irritation och obehag. Utredningen ville inte heller föreslå någon skyldighet att upplysa om anledningen till att anställningen hade sagts upp. I sådana fall då olikheter i lynne och temperament hade föranlett uppsägningen kunde det vara både svårt och obehagligt att ange uppsägningsanledningen i skrift, och när orsaken var den anställdas förhållanden utom tjänsten var en upplysning härom i betyget direkt olämplig. En regel om att besked rörande uppsägningen skulle lämnas **på begäran togs emellertid in** i lagen efter påpekanden under remissbehandlingen. Det framhölls att det kunde vara av stor betydelse för den anställda att uppsägningsanledningen redovisades i betyget. Intresset av att sådan upplysning i vissa fall inte lämnades kunde tillgodoses genom en valrätt för arbetstagaren.

Av de länsarbetsnämnder som har yttrat sig till utredningen har drygt hälften förklarat sig anse att lagregler om betyg bör finnas. Flertalet av dessa nämnder förordar att reglerna om betygets innehåll anpassas till vad som torde få anses vara gällande rätt på andra områden, nämligen att arbetstagaren själv får avgöra om betyget skall innehålla vitsord om flit, ordning och skicklighet. Några nämnder anser dock att nuvarande regler bör bibehållas. I ett

yttrande förordas att arbetsgivaren får bestämma om betygets omfattning med rätt för den anställda att påfordra att vitsord tas in i det. En nämnd anser att arbetsgivaren inte bör vara skyldig att lämna vitsord vid kortvariga anställningar, och en annan nämnd förklarar att rätt till betyg över huvud taget inte bör föreligga förrän anställningen har varit viss minimitid.

Författningsbestämmelser om betyg finns för sjömän i en särskild förordning angående tjänstgöringsbetyg för sjöfolk. Kollektivavtalsbestämmelser i ämnet förekommer beträffande tjänstemän och vissa arbetare, bl. a. statsanställda. Enligt fast rättspraxis anses emellertid en arbetsgivare även utan stöd av avtal vara skyldig att utfärda betyg när anställningen har sagts upp. Betyget skall innehålla uppgifter om anställningstiden, arbetstagarens göromål och anledningen till att anställningen har upphört eller skall upphöra, dvs. normalt vem som har sagt upp anställningen. Däremot torde arbetstagaren inte vara skyldig att finna sig i att betyget innehåller uppgifter om orsaken till att arbetsgivaren har sagt upp anställningen. I rättsfallet NJA 1941 s. 115 förklarade sålunda högsta domstolen, att en arbetstagare inte behövde godta ett betyg som innehöll en uppgift om att anställningen hade upphört på grund av tvist mellan parterna. I regel torde arbetstagaren ha rätt att kräva att betyget begränsas till nyssnämnda faktiska uppgifter och alltså snarast får karaktären av ett tjänstgöringsintyg. Om arbetstagaren begär att arbetsgivaren skall lämna vitsord om tjänstgöringen torde denne emellertid inte kunna motsätta sig detta, annat än möjligen när anställningen har varat mycket kort tid. Sådana vitsord skall ge uttryck åt arbetsgivarens egen uppfattning. Om arbetstagaren anser ett lämnat vitsord vara felaktigt kan han inte på rättslig väg tvinga arbetsgivaren att ändra på detta. Däremot kan arbetsgivaren av domstol åläggas att rätta felaktiga uppgifter om faktiska förhållanden.

Visserligen torde det alltså följa av allmänna arbetsrättsliga principer att arbetstagaren har rätt till betyg över anställning-

en. Det synes emellertid utredningen värdefullt att klargöra detta och närmare precisera innebörden av arbetstagarens rätt genom uttryckliga bestämmelser i lagen. Sådana bestämmelser har tagits in i 16 §. Med hänsyn till den betydelse det kan ha för arbetstagaren att få ett betyg har bestämmelserna liksom i gällande lag gjorts tvingande till arbetstagarens förmån. Arbetstagaren kan alltså inte i förväg med bindande verkan avstå från sin rätt till betyg.

De föreslagna reglerna skiljer sig på en viktig punkt från hembiträdeslagen. De ger arbetstagaren rätt att själv avgöra om betyget skall innehålla vitsord rörande tjänstgöringen. Utredningen kan inte se något övertygande skäl för att de husligt anställda skulle vara betagna den valrätt i detta hänseende som torde tillkomma andra arbetstagare. Med hänsyn till att ordet betyg leder tankarna till en handling som redovisar en bedömning men arbetstagaren alltså skall ha rätt att kräva en handling som bara ger upplysning om vissa faktiska förhållanden har utredningen föredragit att använda termen intyg i stället för betyg. Intyget skall alltid innehålla besked om anställningens art, varmed åsyftas arbetstagarens ställning och huvudsakliga arbetsuppgifter, samt om anställningstiden. Vitsorden skall gälla skicklighet, arbetsvillighet och ordning i arbetet. Utredningen har valt uttrycket arbetsvillighet i stället för flit för att antyda att härmed även åsyftas sådant som arbetstagarens villighet att sätta sig in i nya arbetsuppgifter, ambition och initiativförmåga. Givetvis kan vitsorden avse även annat än vad som nämns i lagen, häribland sådana personliga egenskaper som är av direkt betydelse för arbetet, exempelvis handlag med barn. Däremot är arbetstagaren givetvis inte skyldig att finna sig i att betyget innehåller upplysningar om förhållanden som inte har med tjänsten att göra. Vidare skall i den mån arbetstagaren begär det intyget ge besked om vem som har sagt upp avtalet. Har det sagts upp av arbetsgivaren skall besked då också lämnas om orsaken till uppsägningen.

Rätten att få tjänstgöringsintyg inträder

när avtalet har sagts upp. Det krävs alltså inte att anställningen har upphört, men å andra sidan har arbetstagaren inte rätt att få något intyg förrän en uppsägning har skett. Rätten är inte beroende av hur länge anställningen har varat. Har den varat mycket kort tid kan man emellertid inte begära att arbetsgivaren skall ha hunnit bilda sig någon bestämd uppfattning om arbetstagarens kvalifikationer. Med hänsyn härtill föreskrivs att ett tjänstgöringsintyg med vitsord inte skall kunna påfordras förrän anställningen har varat mer än en månad.

Enligt utredningens mening skulle det vara av värde om arbetsgivarna allmänt utnyttjade standardiserade intygsformulär. Sådana formulär tillhandahålls f. n. av arbetsmarknadsstyrelsen, och det kan vara lämpligt att så sker även i fortsättningen. Utredningen har gjort upp ett utkast till formulär, vilket ansluter sig till de föreslagna lagbestämmelserna. Utkastet bifogas betänkandet som *bilaga 6*.

17 § Tillsyn över lagens efterlevnad

Efterlevnaden av hembiträdeslagen är inte underkastad någon särskild tillsyn. Sådan tillsyn förekommer inte heller enligt de arbetstidslagar för det husliga arbetet som gäller i Finland och Norge. I den finländska lagen föreskrivs bara att yrkesinspektör skall lämna råd och anvisningar i frågor som rör lagens tillämpning, och enligt den norska lagen skall vederbörande arbetarskyddsmyndigheter sprida upplysning om lagen och på begäran lämna besked om parternas rättigheter och skyldigheter.

Enligt vår allmänna arbetstids- och arbetarskyddslagstiftning åligger det offentlig myndighet att kontrollera att gällande bestämmelser iakttas. De huvudsakliga reglerna härom finns i arbetarskyddslagen, till vilken både de nuvarande arbetstidslagarna och den av arbetstidskommittén föreslagna nya lagen hänvisar. Det synes utredningen önskvärt att regler om tillsyn införs även i fråga om det husliga arbetet. Om sådana regler sänkades skulle arbetstagarna på det

ta område inta en oförmånlig särställning, vilket helst bör undvikas. Vidare skulle det bli praktiskt taget omöjligt att ingripa mot lagöverträdelser från arbetsgivarens sida, om arbetstägaren för sin del finner sig i dem. Detta är inte förenligt med lagens syfte. Som utredningen har påpekat i den allmänna motiveringen kan några avgörande invändningar inte riktas mot att arbetsförhållandena i ett hem underkastas tillsyn. Vid utformningen av tillsynen kan det dock vara befogat att ta viss hänsyn till arbetsplatsernas särskilda karaktär.

Tillsynsmyndighet enligt den allmänna lagstiftningen är arbetarskyddsstyrelsen och under denna yrkesinspektionens befattningshavare och kommunala tillsynsmän, som utses av hälsovårdsnämnden. Utredningen tog i sin rundskrivelse till länsarbetsnämnderna upp frågan hur tillsynen över det husliga arbetet borde ordnas. Flertalet nämnder förordade att den skulle ankomma på de myndigheter som utöver motsvarande tillsyn beträffande andra yrkesområden. Ett par nämnder ifrågasatte emellertid att lägga uppgiften på hälsovårdsnämnderna, och i ett yttrande antydde möjligheten att förordna särskilda personer för ändamålet i varje kommun. Utredningen har för egen del stannat för samma ståndpunkt som majoriteten av länsarbetsnämnderna. Arbetarskyddsmyndigheterna besitter visserligen inte några specialkunskaper på det husliga arbetets område. Sådana kunskaper förefaller emellertid knappast behövliga. Härtill kommer dels att det inte finns några andra myndigheter som tillsynen lämpligen kan anförtros åt, dels att uppgiften är av alltför begränsad betydelse för att motivera att en särskild organisation inrättas.

Enligt 50 § arbetarskyddslagen har den som skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen rätt att när som helst få tillträde till arbetsställe och företa undersökning där. Arbetsgivare är skyldig att lämna tillsynsorgan behövliga upplysningar. 51 § innehåller en bestämmelse om tystnadsplikt och 52 § regler om skyldighet för läkare i statlig eller kommunal tjänst att anmäla missförhållanden till tillsynsorganen och för

olika myndigheter att lämna upplysningar och biträde.

Enligt 17 § i utredningens förslag skall arbetarskyddslagens regler om tillsynen gälla i tillämpliga delar. Som utredningen har antytt i den allmänna motiveringen bör tillsynsverksamheten på det husliga området i första hand inriktas på att ge råd och anvisningar åt arbetsgivare och arbetstägare. Inspektioner på arbetsplatserna bör dock inte vara uteslutna. Enligt arbetarskyddslagen kan inspektion företas utan att det föreligger någon särskild anledning till misstanke att förhållandena är otillfredsställande. Avsikten torde snarare vara att inspektioner skall ske rutinmässigt. Vad beträffar det husliga området är redan av praktiska skäl en sådan ordning inte tänkbar. Myndigheternas resurser kan inte rimligen räcka till för att besöka alla de hem som har anställda i hushållet, utan denna verksamhet måste begränsas till sådana fall där en undersökning motiveras av särskilda skäl. Från arbetarskyddssynpunkt får detta betraktas som tillräckligt. Mot bakgrund härav har utredningen i sitt förslag tagit in en bestämmelse om att undersökning på arbetsplatsen bara får företas på begäran eller om det i övrigt föreligger särskild anledning. Som exempel på en sådan anledning kan nämnas anmälan från annan än arbetstägaren själv, exempelvis anhörig till denna eller myndighet.

Den tillsyns- och rådgivningsverksamhet som enligt förslaget skall åvila yrkesinspektionen avser inte hela den föreslagna lagen utan bara dess bestämmelser om arbetstid och arbetarskydd. Parterna kan emellertid behöva upplysning och vägledning även i andra frågor som rör förhållandet dem emellan. De har härvid inga organisationer att vända sig till och det synes därför rimligt att de skall kunna få viss hjälp från myndigheternas sida. Arbetsförmedlingarna har brukat tillhandagå med upplysningar om innehållet i hembiträdeslagen och semesterlagen. Enligt uppgift rör förfrågningarna i mycket stor utsträckning den senare lagen. För frågor om lagarnas närmare inne-

börd har förmedlingarna, som i allmänhet saknar erforderlig juridisk sakkunskap, hänvisat till socialstyrelsens lagbyrå. Efter den omorganisation av socialstyrelsen som genomfördes den 1 januari 1968 har emellertid styrelsen inte vidare ansett sig kunna tillhandagå allmänheten med sådan hjälp. Med anledning härav har arbetsmarknadsstyrelsen i cirkulärmeddelande A5/1968 till länsarbetsnämnderna den 12 mars 1968 meddelat, att förfrågningarna tills vidare får hänvisas till styrelsens kanslibyrå, juridisk-administrativa sektionen. Styrelsen har låtit utredningen förstå att den skulle kunna åta sig motsvarande upplysningsverksamhet i fråga om de delar av den föreslagna lagen som inte omfattas av yrkesinspektionens tillsyn.

18 § Tystnadsplikt

Den som har att utöva tillsyn enligt arbetarskyddslagen är enligt 51 § underkastad tystnadsplikt med avseende på yrkeshemligheter, arbetsförfaranden och affärsförhållanden som blir kända genom tillsynen. Brott mot tystnadsplikten bestraffas enligt 68 § med dagsböter eller fängelse. Åtal kräver dock angivelse av målsäganden. Dessa bestämmelser blir på grund av hänvisningen i den föreslagna 17 § tillämplig även på den som utövar tillsyn över arbete vilket bedrivs av anställda i privata hem. Denne kan emellertid i samband med tillsynen få insyn i personliga förhållanden, som inte bör röjas för utomstående. Den tystnadsplikt som föreskrivs i arbetarskyddslagen täcker inte sådana förhållanden, och utredningen har därför i 18 § tagit upp en särskild bestämmelse i ämnet. Någon motsvarande föreskrift om handlingssekretess torde inte påkallas, eftersom det knappast finns anledning att redovisa förhållanden av detta slag i skrift.

19 § Föreläggande om rättelse

Om en arbetsgivare åsidosätter sina skyldigheter i något avseende som är underkastat

tillsyn kan enligt den föreslagna 19 § yrkesinspektören skriftligen förelägga honom att vidta rättelse. Den närmaste motsvarigheten till denna bestämmelse är 53 § arbetarskyddslagen, där det föreskrivs att yrkesinspektör kan förelägga arbetsgivare att vidta åtgärder för att avhjälpa missförhållande, som inte innebär överträdelse av någon särskild straffbelagd föreskrift. De föreslagna bestämmelserna om det husliga arbetet är inte direkt straffbelagda. Däremot kan enligt 21 § arbetsgivaren straffas om han inte rättar sig efter ett meddelat föreläggande.

Med hänsyn till arbetsplatsernas särskilda karaktär, det ofta personligt präglade förhållandet mellan parterna och dessas säkerligen bristfälliga kunskaper om lagens innehåll har utredningen ansett sig böra underlåta att göra lagens bestämmelser om arbetstid m. m. direkt straffsanktionerade. En sådan ordning skulle kunna leda till stötande resultat, eftersom lagöverträdelser ofta torde komma att begås av oförstånd och bristande kännedom om lagens innehåll. Som utredningen tidigare har anfört bör tillsynsverksamheten i första hand bedrivas genom råd och anvisningar. Detta skulle knappast vara möjligt med ett system som kriminaliserade överträdelser av lagens bestämmelser. Den föreslagna ordningen tillgodoser enligt utredningens mening i tillräcklig grad samhällets behov av maktmedel för att komma till rätta med dem som tredskas att följa lagens föreskrifter.

Skriftligt föreläggande bör inte tillgripas i andra fall än då yrkesinspektören inte anser sig kunna åstadkomma rättelse med andra medel. I de flesta fall torde det vara tillräckligt att upplysa arbetsgivaren om lagens innehåll och eventuellt i samband därmed ge honom anvisning om hur han bör handla för att undvika konflikt med lagen. Innan föreläggande meddelas skall enligt föreskrift i andra punkten arbetsgivaren få tillfälle att yttra sig. Motsvarande regel finns i arbetarskyddslagen. Föreläggandet skall inte förenas med vite, eftersom underlåtenhet att rätta sig efter föreläggandet är belagd med straff. Beroende på föreläggan-

dets art kan det vara lämpligt att sätta ut viss tid inom vilken erforderliga åtgärder skall vara vidtagna. Om någon särskild frist inte har bestämts får föreläggandet antas innebära att åtgärderna skall vidtas omedelbart.

20 § *Besvär över föreläggande*

Denna paragraf innehåller regler om fullföljd av talan mot föreläggande som har meddelats av yrkesinspektör. Paragrafens första stycke motsvarar 61 § första stycket arbetarskyddslagen. Någon möjlighet att besvara sig över arbetarskyddsstyrelsens beslut har inte ansetts påkallad.

Enligt 71 § arbetarskyddslagen skall särskilda ledamöter som har utsetts efter förslag av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer delta i styrelsens handläggning av ärenden enligt lagen i den omfattning och ordning som Kungl. Maj:t bestämmer. Motsvarande gäller enligt arbetstidslagarna och arbetstidskommitténs förslag. På det husliga arbetets område finns det enligt utredningens mening inte anledning till deltagande av sådana ledamöter. Härav följer att besvärssärende i princip skall avgöras av generaldirektören, såvida det inte rör viktigare frågor, då det skall behandlas som pleniärende. Generaldirektören kan också besluta att hänskjuta ärende till handläggning i plenum, och vidare finns det möjlighet att delegera beslutanderätten från generaldirektören till annan tjänsteman (instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen den 3 december 1965, nr 776).

21 § *Straff*

Som utredningen har påpekat under 19 § är underlåtenhet att rätta sig efter lagens bestämmelser inte i och för sig straffbelagd. Har föreläggande om rättelse meddelats och inte efterkommit av arbetsgivaren kan emellertid enligt 21 § denne straffas med böter. För att straffansvar skall inträda torde få förutsättas att föreläggandet har

vunnit laga kraft. Bestämmelsen motsvarar 63 § arbetarskyddslagen. Enligt detta stadgande skall den som underlåter att rätta sig efter vissa förbud, förelägganden och föreskrifter straffas med dagsböter eller, vid synnerligen försvarande omständigheter, fängelse. Utredningen anser sig inte ha anledning att föreslå någon möjlighet till fängelsestraff när det gäller det husliga arbetet. Att böterna skall utgå i form av dagsböter följer av 25 kap. 1 § brottsbalken.

Utredningen föreslår vidare att arbetsgivare som mot bättre vetande lämnar oriktig uppgift i anteckningar om jourtid och övertid skall kunna straffas för det. Detta överensstämmer med vad som föreskrivs i gällande arbetstidslagar. Arbetstidskommitténs förslag har på denna punkt en annan utformning. Enligt det straffas den som uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig uppgift. Utredningen har emellertid inte ansett det motiverat att på det husliga området straffbelägga felaktigheter som enbart beror på oaktsamhet, särskilt som underlåtenhet att över huvud taget föra föreskrivna anteckningar inte kan straffas omedelbart utan först efter föreläggande om rättelse.

22 § *Skadestånd*

De föreslagna bestämmelserna om skadestånd överensstämmer helt med vad som gäller enligt hembiträdeslagen. Skadestånd kan komma i fråga både vid överträdelse av lagens föreskrifter och vid brott mot avtalet. Något undantag görs inte för de bestämmelser som är underkastade tillsyn. Sålunda kan exempelvis en arbetsgivare som tar ut för mycket arbetstid av en anställd dels få ett föreläggande om rättelse och, om han inte rättar sig efter det, dömas till böter, dels åläggas att betala skadestånd till arbetstagaren.

Skadeståndet kan avse både ekonomisk och ideell skada. Det kan jämkas, eventuellt helt utebli, med hänsyn till den skadavållandes ringa skuld, den skadelidandes medverkan till att tvisten har uppkommit

och övriga omständigheter. Dessa regler överensstämmer med vad som gäller enligt annan arbetsrättslig lagstiftning, exempelvis lagarna om kollektivavtal och om semester.

I allmänhet torde skadeståndsansvaret inte ha någon nämnvärd praktisk betydelse. Det kan dock aktualiseras i åtminstone en typ av situationer som inte är ovanliga, nämligen när arbetstagaren har lämnat anställningen utan att iaktta föreskriven uppsägningstid. Då så sker har arbetstagaren ofta en inestående fordran på lön och semesterersättning, vilken arbetsgivaren kan vilja kvitta mot ett skadestånd. Gällande rätt torde tillåta kvittning i en sådan situation. Lagberedningen har i betänkandet Ut-sökningsrätt VI (SOU 1967:3) lagt fram ett förslag till lag om arbetsgivares rätt till kvittning, vilket i olika hänseenden begränsar denna rätt. Ersättning för skada som arbetstagaren har orsakat uppsåtligen eller genom grovt vållande i tjänsten skall dock enligt förslaget få tas ut genom löneavdrag utan begränsning, under förutsättning att fordringen är medgiven eller eljest klar. Socialstyrelsen har i samband med förlängningarna av hembiträdeslagens giltighet förordat att det i lagen tas in regler om beräkningen av det skadestånd som skall betalas när en arbetstagare har lämnat tjänsten utan att iaktta uppsägningstid. Sådana regler finns i motsvarande danska lag. Utredningen anser det emellertid inte lämpligt att behandla denna fråga, som har betydelse även på andra arbetsområden, i en särskild lag om husligt arbete.

23 § *Preskription av skadeståndsanspråk*

Regeln i denna paragraf att rätten till skadestånd preskriberas om talan inte har anhängiggjorts inom sex månader från det att skadan inträffade överensstämmer med 20 § hembiträdeslagen. Hembiträdesutredningen framhöll som motiv för denna bestämmelse, att det var önskvärt att alla ur ett arbetsavtal härflytande fordringsanspråk blev slutligt reglerade så snart som möjligt.

Inte minst gällde detta på det husliga området. På grund av det personliga förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda torde det där inte sällan förekomma att en skadelidande part uttryckligen eller tyst eftergav sin rätt. Hembiträdesutredningen ansåg det inte tilltalande att en fråga som sålunda en gång hade bragts ur världen skulle kunna dras upp på nytt och föranleda skadeståndsanspråk sedan det personliga förhållandet hade rubbats genom en brytning mellan parterna. Utredningen kan för egen del ansluta sig till dessa synpunkter.

Övergångsbestämmelser

Det synes lämpligt att den föreslagna lagen träder i kraft samtidigt med den nya arbetstidslagen. Arbetstidskommittén har i sitt förslag lämnat öppet när detta skall ske. Utredningen vill emellertid vad det husliga arbetet beträffar framhålla, att det sedan länge föreligger starka önskemål om ändring av de nuvarande arbetstidsreglerna och att det därför är angeläget att utredningens förslag genomförs utan onödig tidsutdräkt. Det finns i och för sig ingenting som hindrar att en ny lag om det husliga arbetet träder i kraft före en ny allmän arbetstidslag. Skulle genomförandet av arbetstidskommitténs förslag skjutas på framtiden, vill därför utredningen förorda att den föreslagna lagen om det husliga arbetet ändå får träda i kraft så snart som möjligt.

Arbetstidskommittén föreslår att minskningen av den ordinarie veckoarbetstiden från 42½ timmar till 40 timmar genomförs i tre etapper, i likhet med vad som har skett vid tidigare sådana ändringar. Utredningen föreslår samma ordning för det husliga arbetets del. Skulle utredningens förslag genomföras innan den allmänna arbetstidslagen har trätt i kraft bör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per vecka tills vidare bestämmas till 42½ timmar.

Den nya lagen bör i sin helhet gälla även avtal som har slutits dessförinnan. För att undvika oklarhet föreslår utredningen att detta uttryckligen anges i övergångsbestäm-

meiserna. Med hänsyn till att lagen i huvudsak har karaktär av skyddslagstiftning och att den i de delar som inte har sådan karaktär är dispositiv synes några invändningar mot att lagen sålunda ingriper i bestående avtalsförhållanden inte kunna resas från vare sig principiella eller praktiska synpunkter.

Hembiträdeslagen, som utfärdades den 30 juni 1944 och trädde i kraft den 1 november samma år, innehåller bl. a. föreskrifter om arbetstiden för anställda i husligt arbete. Reglerna är utformade på annat sätt än i den allmänna arbetstidslagen och andra liknande lagar. Det finns nämligen inte några bestämmelser som maximerar arbetstidens längd för viss tidrymd, utan arbetstiden regleras indirekt, genom föreskrifter om den fritid som arbetstagaren minst skall få åtnjuta. Denna ordning har länge kritiserats från olika håll, och det har framförts önskemål om att arbetstiden för de husligt anställda regleras i lag på samma sätt som för andra arbetstagare.

Tillgången på arbetskraft till husligt arbete har minskat kraftigt under de senaste decennierna, och utredningen tar inledningsvis upp frågan om en ändring av arbetstidsreglerna skulle medföra bättre rekrytering till yrket. Av en statistisk undersökning som utredningen har låtit företa framgår, att de anställda till den helt övervägande delen är mycket unga och inte har några planer på att fortsätta inom yrket utan betraktar sin tjänstgöring i hushåll som tillfällig, ofta föranledd av att de behöver praktik i husligt arbete för sin fortsatta utbildning. Mot denna bakgrund räknar utredningen inte med att det skall vara möjligt att genom ny lagstiftning nämnvärt öka utbudet av arbetskraft.

Utredningen framhåller att de husligt an-

ställda har lika befogade anspråk som andra arbetstagare på att få sina arbetstidsförhållanden reglerade i lag. En naturlig utgångspunkt synes vara att en sådan reglering bör ske efter samma principer som för arbetstagare i allmänhet. Detta stämmer väl överens med den allmänna tendensen inom bl. a. arbetstidslagstiftningen, där man har försökt att **allt** mer begränsa undantagen från reglernas tillämpningsområden. Vid utredningens statistiska undersökning har det visat sig att arbetstiderna i husligt arbete ofta är längre än vad som gäller enligt den allmänna arbetstidslagen. De anställda har alltså inte lyckats nå jämställdhet med andra arbetstagargrupper utan stöd av bestämmelser i lag, något som bl. a. **torde** bero på att det inte finns någon organisation som bevakar deras intressen. Detta talar också för att de husligt anställdas arbetstider bör regleras direkt, i likhet med vad som gäller på andra yrkesområden. De skäl som i olika sammanhang har anförts mot en sådan reglering, bl. a. arbetstagarnas möjligheter att ägna sig åt egna angelägenheter under arbetsdagen och svårigheten att anordna erforderlig tillsyn över reglernas tillämpning, bedömer utredningen inte som några avgörande hinder häremot.

Utredningen har övervägt att lösa frågan om reglering av arbetstiden i husligt arbete genom att göra den arbetstidslag som 1963 års arbetstidskommitté har föreslagit i sitt betänkande Allmän arbetstidslag (SOU

1968: 66) tillämplig även på detta arbete. Denna utväg avvisas emellertid, eftersom den skulle skapa stora svårigheter för en betydande grupp av hushåll, nämligen småbarnsfamiljer där föräldrarna har förvärvsarbete utanför hemmet. I stället har utredningen valt att utarbeta en särskild lag för det husliga arbetet, vilken i stora delar överensstämmer med de regler som arbets-tidskommittén har föreslagit.

Lagen är tillämplig på var och en som är anställd för att utföra husligt arbete i arbets-givarens hushåll utom den som tillhör arbets-givarens familj. Till skillnad från hem-biträdeslagen gäller den också deltidsanställda samt husföreståndarinnor och hushållerskor. Utredningen har av både principiella och praktiska skäl varit tveksam om lämpligheten av att sålunda låta lagen omfatta även arbetstagare som självständigt sköter arbetsgivarens hushåll men stannat för att inte göra något undantag i detta hänseende. Bl. a. med hänsyn till utvidgningen av lagstiftningens tillämpningsområde anser sig utredningen inte böra använda uttrycket hembiträde som beteckning för arbetstagen. Lagen kan följaktligen inte kallas hembiträdeslag utan har fått rubriken Lag om arbetstid m. m. i husligt arbete.

Den ordinarie arbetstiden får enligt förslaget utgöra högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tidrymd av högst fyra veckor. Raster då arbetstagen fritt disponerar över sin tid räknas inte in i arbetstiden. Det förutsätts att 40-timmarsveckan genomförs i etapper i samma takt som på den allmänna arbetstidslagens område. Utöver den ordinarie arbetstiden får arbets-givaren, liksom enligt arbetstidskommitténs förslag, ta ut jourtid och övertid. Jourtidbestämmelsen överensstämmer helt med vad arbetstidskommittén har föreslagit. I fråga om övertid föreslås motsvarigheter till kommitténs regler om s. k. allmän övertid – högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod, dock inte mer än 200 timmar under ett år – och om övertid för nödfallsarbete. Däremot upptar utredningens förslag inte några bestämmelser om övertid för s. k. förberedelse- och avslutningsarbeten och om

möjlighet för arbetarskyddsstyrelsen att ge tillstånd till uttag av ytterligare övertid. Med hänsyn till de särskilda förhållandena på området räknar utredningen över huvud taget inte med att dispensregler skulle fylla någon praktisk funktion. För att tillgodose de förvärsarbetande småbarnsföräldrarnas speciella problem föreslår utredningen vidare en särskild övertidsbestämmelse, som saknar motsvarighet i kommitténs förslag. Enligt denna får övertid tas ut för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem som inte kan ta vård om sig själv, när detta behövs på grund av att hushållets vuxna medlemmar har förvärvsarbete utanför hemmet. Denna övertid är maximerad till 40 timmar per fyraveckorsperiod. Bestämmelsen bör göra det möjligt för föräldrar som har full arbetsdag utanför hemmet att utnyttja arbetstagen för tillsyn av barnen under hela den tid de på grund av förvärvsarbete är borta hemifrån, alltså även tid som går åt för resor till och från arbetsplatsen, måltids-raster m. m. Det maximala arbetstidsuttag som utredningens förslag möjliggör överensstämmer nästan exakt med vad den föreslagna allmänna arbetstidslagen medger. Utredningen föreslår bestämmelser som ger arbetstagen rätt till särskild ersättning för jourtid och övertid. Bestämmelserna, som är tvingande till arbetstagens förmån, saknar motsvarighet i arbetstidskommitténs förslag.

Den allmänna arbetstidslagens regler om arbetstidens längd kompletteras av bestämmelser i arbetarskyddslagen om bl. a. arbetstidens förläggning. Arbetarskyddslagen är inte tillämplig på arbete i arbets-givarens hushåll. Dess bestämmelser lämpar sig i vissa avseenden mindre väl för sådant arbete, och utredningen föreslår därför inte någon ändring härvidlag. I stället har utredningen i sitt lagförslag tagit in vissa bestämmelser som motsvarar föreskrifter i arbetarskyddslagen. Sålunda innehåller förslaget regler om skyldighet för arbets-givare och arbetstagare att vara verksamma för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, om rätt till ledighet för nattvila och till en sammanhängande ledighet om minst ett dygn varje vecka samt

om begränsning av arbetstiden för den som är under 18 år till 10 timmar per dygn och 54 timmar per vecka.

Utredningen föreslår att tillsyn över efterlevnaden av arbetstids- och arbetarskydds-föreskrifterna i lagen skall utövas av yrkesinspektionen och arbetarskyddsstyrelsen på samma sätt som gäller i fråga om den allmänna lagstiftningen på området. Inspektioner i hemmen skall dock inte få äga rum annat än på begäran av part eller då det i övrigt finns särskild anledning till det. Överträdelse av lagens föreskrifter är inte direkt straffsanktionerade. En arbetsgivare som åsidosätter sina skyldigheter enligt lagen kan emellertid av yrkesinspektören föreläggas att vidta rättelse, och om han inte rättar sig efter ett sådant föreläggande kan han straffas med böter. Utredningen förutsätter att tillsynsmyndigheterna i första hand skall utöva sin verksamhet genom råd och anvisningar till parterna. Bara om detta inte visar sig tillräckligt bör möjligheten att meddela föreläggande begagnas.

Hembiträdeslagen innehåller inte bara arbetstidsbestämmelser utan också föreskrifter i en rad andra frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Motsvarande frågor på andra yrkesområden är i allmänhet inte lagreglerade. Utredningen föreslår att vissa av de frågor som sålunda behandlas i hembiträdeslagen regleras i lag även i fortsättningen. Detta motiveras i första hand med att parterna bör kunna få besked om vad som skall gälla dem emellan när avtal saknas, men även önskemålet att garantera den anställda vissa rättigheter tillmäts betydelse. De frågor som sålunda regleras i lagen är parts rätt att kräva skriftligt avtal, uppsägningstidens längd, rätt för part att bringa avtalet att upphöra omedelbart utan uppsägning, arbetstagares rätt att disponera bostad under sjukdom samt arbetstagares rätt till tjänstgöringsintyg.

Utredningen förutsätter att den nya lagen skall träda i kraft samtidigt med den nya arbetstidslagen men framhåller att i och för sig ingenting hindrar att den träder i kraft tidigare och att det är angeläget att dess ikraftträdande inte uppskjuts längre än nöd-

vändigt. Om utredningens förslag genomförs innan en ny allmän arbetstidslag träder i kraft, föreslår utredningen att den ordinarie arbetstiden för det husliga arbetet tills vidare bestäms till 42^{1/2} timmar i genomsnitt per vecka för en period om högst fyra veckor.

Bilaga 1 Husligt anställda 1964

En undersökning om husligt anställdas arbetsvillkor m. m. utförd av statistiska centralbyråns utredningsinstitut

Av 1962 års utredning för översyn av hembiträdeslagstiftningen fick utredningsinstitutet i uppdrag att genomföra en undersökning om de husligt anställda i Sverige. Datainsamlingen skedde med personliga intervjuer med husligt anställda och den person som närmast hade ansvaret för den anställdas arbete i arbetsgivarhushållet. Av kostnads-mässiga skäl bestämdes antalet hushåll som skulle ingå i undersökningen till ca 600.

Som husligt anställda har betraktats personer som av arbetsgivaren har uppgivits som sådana. Anställda som arbetar endast ett mindre antal timmar per vecka i husligt arbete ansågs mindre intressanta ur utredningens synpunkt, varför endast hushåll där den anställda (minst en av de anställda) arbetade med husliga uppgifter minst 25 timmar per vecka medtogs. Då antalet manliga husligt anställda är obetydligt, bestämdes det att undersökningen skulle avse endast husligt anställda kvinnor.

1 Urvalet

Efter att ha prövat flera tänkbara urvalsramar beslöt man använda två olika urvalsramar, dels riksförsäkringsverkets arbetsgivaruppgifter för år 1962, dels uppgifter som inhämtades i samband med den av utredningsinstitutet i februari 1964 utförda arbetskraftsundersökningen.

Alla arbetsgivare är skyldiga inlämna s. k. arbetsgivaruppgift i två exemplar, varav ena exemplaret förvaras hos riksförsäkringsverket i Stockholm. Arbetsgivare med mindre än 10 anställda använder blankett nr 1 där de anställdas arbetsuppgifter redovisas för varje anställd. Arbetsgivare med över 10 anställda lämnar in blankett nr 2, där endast antalet arbetstagare och arbetsgivarens verksamhetsområde anges. För urvalet av hembiträdeshushåll användes blanketterna av typ 1 för år 1962. Som primär urvalsenhet användes taxeringsdistrikt. Genom systematiskt urval uttogs 156 av de 3 800 distrikten. Vid genomgång av arbetsgivaruppgifterna enligt blankett 1 antecknades alla arbetsgivare med »husligt anställda». Antalet arbetsgivare med »husligt anställd» varierade starkt mellan de olika distrikten. Således fanns i Stockholms stad distrikt med från 0 (i Hägersten) till 58 (Oscars) uppgivna arbetsgivare. Totalt erhöles från de utvalda distrikten uppgifter om 2 693 hushåll med »husligt anställd». Av dessa uttogs 1 048 uppgifter genom systematiskt urval. Dessa hushåll kontaktades (vanligen per telefon) och intervju gjordes i de fall hushållet vid förfrågan visade sig ha någon person anställd i »husligt arbete» med minst 25 timmars arbetstid per vecka.

Tre kategorier hushåll med »husligt anställd» kunde inte komma med i urvalet från riksförsäkringsverket, nämligen:

- a) hushåll som inte hade någon »husligt anställd» år 1962 men anställt sådan person senare och för tid som omfattas av undersökningen,
- b) hushåll som har underlåtit att inlämna arbetsgivaruppgift,
- c) hushåll där arbetsgivaren haft fler än 10 anställda år 1962.

För att dessa hushåll skulle bli representerade i undersökningen tillfrågades samtliga intervjupersoner (sammanlagt 11 784) i utredningsinstitutets arbetskraftsundersökning (AK) i februari 1964 om någon person med husliga arbetsuppgifter var anställd i det hushåll de tillhörde. Alla sådana hushåll antecknades och kollationerades mot arbetsgivaruppgifterna hos riksförsäkringsverket varvid alla hushåll som återfanns i riksförsäkringsverket togs bort. Återstående 132 hushåll kontaktades av utredningsinstitutets lokalombud och intervjuades, om hushållet vid intervjutillfället visade sig ha någon »husligt anställd» med minst 25 timmars arbetstid per vecka.

Av hushållen från riksförsäkringsverket visade sig 487 och från arbetskraftsundersökningen 96 ha »husligt anställd» med minst 25 timmars arbetstid per vecka vid intervjutillfället. Sammanlagt uttogs således 583 hushåll för intervju. Dessa hushåll visade sig ha 590 »husligt anställda».

2 Intervjuarbetet

Intervjuformuläret utarbetades av utredningsinstitutet i samarbete med 1962 års utredning för översyn av hembiträdeslagstiftningen. Formuläret bestod av två delar, en avseende intervju med den anställda, en för intervju med arbetsgivaren. Formuläret för intervju med den anställda skulle belysa följande frågeställningar:

- a) Den anställdas tidigare yrkeserfarenhet, anledningar till ev. byten av yrke och arbetsgivare samt hennes framtidsplaner beträffande förvärvsarbete.
- b) Om överenskommelse finns med arbetsgivaren om arbetstiderna, fridagar under

en 30 dagars period, möjlighet att ta ledigt för egna ärenden, arbetet under julen 1963, arbetstiderna under de senaste 7 dagarna före intervjun samt en noggrann kartläggning av arbetstiderna och uppgifterna för en arbetsdag (vanligen dagen före intervjudagen). Dessutom frågades de anställda om en del uppskattade arbetsuppgifter ingick normalt i deras arbete.

- c) Den anställdas löneförmåner, överenskommelse om övertidsarbete, och ersättning därför samt ev. bostads-, mat- och andra förmåner.
- d) Överenskommen semester samt den semester den anställda har haft under senaste året.
- e) Om den anställda varit sjuk under sin anställning och hur man i så fall har ordnat hennes vårdnad.
- f) Om avtal finns mellan den anställda och arbetsgivaren samt om de har kommit överens om uppsägningstid och fridagar.
- g) En hel rad frågor ställdes om hur den anställda trodde att man brukade göra vid anställningar i privathem. Frågorna gällde uppsägningstid, fridagar, tidpunkt för arbetets slut om dagarna, rätt att ta emot besök och övertidsarbete.
- h) De anställda tillfrågades om de visste om någon lag som bestämmer hur arbetsförhållandena i privathem skall vara. Om de sade sig känna till en sådan lag frågades de om lagens giltighet samt om olika bestämmelser i lagen, uppsägningstid, fridagar, arbetets slut, rätt att ta emot besök, övertidsarbete.
- i) Den anställdas ålder, civilstånd, förekomst av egna barn, utbildning samt födelseort och bostadsort vid 15 års ålder.

Formuläret varmed arbetsgivarna intervjuades innehöll delvis samma frågor som för de anställda.

- a) Hushållets storlek, hushållsmedlemmarnas ålder, kön, sysselsättning samt om någon av dem behöver särskild vård och eftersyn.
- b) Den intervjuades allmänna utbildning

- samt ev. utbildning för hushållsgöromål, bostadens storlek.
- c) Hur länge hushållet har haft husligt anställd, om den anställda är praktikant samt vilka uppgifter som ingår i hennes arbete.
 - d) Om avtal finnes, när det ingicks. Överenskommelse om ersättning för övertidsarbete, överenskommelse om uppsägningstid, tidpunkt för arbetets slut, rätt att ta emot besök.
 - e) Den anställdas förmåner, kostnaden för dessa samt hennes lön.
 - f) Arbetsgivarhushållets inkomst 1963.
 - g) Samma frågor som under g) för de anställda.
 - h) Samma som h) för de anställda.

Genom att arbetsgivaren och den anställda delvis erhöi samma frågor var det möjligt att kontrollera uppgifternas noggrannhet genom en jämförelse mellan arbetsgivarens och den anställdas svar. En del sådana jämförelser ges i texten i det följande.

Allmänt kan sägas, att de anställdas och arbetsgivarnas uppgifter i en del fall visar god övrensstämmelse, t. ex. beträffande lönen och avtal om uppsägningstid, medan i andra fall, t. ex. beträffande övertidsarbete, överensstämmelsen är mindre god. En trolig förklaring är, att begreppet övertidsarbete är svårt att definiera, arbetsgivare och anställda uppfattar tydligen begreppet olika.

Intervjuerna påbörjades den 3 februari 1964 och arbetet pågick fram till slutet av mars. Samtliga intervjuer med personer i urvalet från AK skedde under mars månad. De 119 lokalombud som var engagerade i undersökningen hade i förväg fått läsa in formulären med hjälp av en speciell instruktion och övningsuppgifter som rättades av utredningsinstitutet.

Intervjuarbetet visade sig besvärligt, främst genom att ett stort antal utvalda personer visade sig oförstående för undersökningen och genom att formulärets frågor i många fall visade sig mindre väl passa förhållandena. Formuläret var således konstruerat med tanke på ett verkligt anställ-

ningsförhållande och tog främst sikte på anställda i tätorter och med enbart husligt arbete. En stor del av urvalet visade sig dock vara familjemedlemmar (hemmadöttrar etc. på landsbygden, men även andra) som uppgivits som husligt anställda i urvalsramarna.

3 Bortfall

Intervju med både arbetsgivaren och den (de) anställda skedde i 491 hushåll, dessutom intervjuades i vardera 10 fall enbart arbetsgivaren resp. enbart den anställda. Allt som allt skedde någon intervju i 511 hushåll (87,7 %). Av de 583 arbetsgivarna som ingick i vårt urval intervjuades 501 (85,9 %) och av de 590 anställda intervjuades 508 (86,1 %).

I 72 fall (12,3 %) kom ingen intervju till stånd, och i 20 fall (3,4 %) kunde bara ena parten intervjuas. Den vanligaste orsaken till att intervju inte kunde ske var vägran (i 70 % av fallen). I de fall där ingen intervju kunde ske på grund av vägran var det vanligen arbetsgivaren som vägrade intervju för egen del och även vägrade säga vem hembiträdet var eller att förmedla kontakten med denna. I ett par fall vägrade den som kontaktades att tala om, huruvida någon anställd fanns i hushållet. Dessa fall har räknats in i bortfallet som om de skulle ha anställda med husliga uppgifter. Av dem som vägrade vid första kontakten medgav ca 50 % intervju när de uppsöktes på nytt, sedan de fått ett speciellt brev från utredningsinstitutet. I detta brev presenterades och förklarades undersökningen närmare.

4 Granskning, kodning och stansning

Alla formulär granskades och kodades manuellt på utredningsinstitutet. Därefter stansades hålkort efter formulären vid centralbyråns datamaskincentral. Alla korten kontrollstansades för att undvika stansningsfel. Omfattande kontroller av materialet har utförts med hjälp av ett speciellt program, en-

ligt vilket uppgifterna i hålkorten granskades med avseende på ca 260 rimlighetskriterier. Genom kontrollen, som utfördes på IBM 1401, rättades otillåtna koder och sins- emellan logiskt oförenliga uppgifter.

5 Bearbetning

De resultat som redovisas är uppräknade till populationsnivå. Redovisade skattningar avser alltså samtliga hushåll med husligt anställda resp. de husligt anställda i Sverige. Eftersom en del hushåll har mer än 1 anställd är de anställdas antal något högre än **hushållens antal**.

De i undersökningen ingående undersökningensheter (anställda resp. arbetsgivarhushåll) har vid denna uppräknning till den totala befolkningen getts vikter som är omvänt proportionella mot deras urvalssannolikheter, dvs. den sannolikhet de hade att bli uttagna bland alla andra med samma egenskaper. För urvalet från riks-försäkringsverkets register är urvalssannolikheten beroende av dels antalet uttagna taxeringsdistrikt i förhållande till totala antalet distrikt, dels antalet arbetsgivarblanketter med angiven husligt anställd från dessa distrikt som togs ut för telefonkontakt i förhållande till totala antalet uppgivna arbetsgivarhushåll. För urvalet genom arbetskraftsundersökningen är urvalssannolikheten beroende av dels urvalssannolikheten vid arbetskraftsundersökningen, dels antalet personer i det uppgivna arbetsgivarhushållet. Den således beräknade vikten blev vid beräkningar som avsåg antalet anställda för urvalet från riks-försäkringsverket 72,16 samt varierade från 104,2 upp till 625,0 för urvalet från arbetskraftsundersökningen.

Vikterna är uppräknade med en faktor för att kompensera bortfallet. De totalsiffror vi redovisar avses alltså motsvara hela populationen, inklusive den del som representeras av bortfallet i vårt urval. Vi har således antagit, att bortfallet med avseende på de observerade variablerna har samma egenskaper som den intervjuade delen av urvalet. Detta tekniska förfarande får dock

icke undanskymma det faktum, att mycket talar för att det relativt stora bortfallet avsevärt skiljer sig från den undersökta delen av populationen. Ett särskilt mätfel uppstår därigenom, vars faktiska storlek icke kan bestämmas. Bl. a. av detta skäl har några medelfels- eller signifikansberäkningar inte gjorts, då dessa endast tar hänsyn till den av slumpen orsakade felkomponenten och icke till mätfelskomponenten.

Med hänsyn till det starkt begränsade urvalet och till mätfelet måste resultaten tolkas med stor försiktighet.

De absoluta tal som redovisas i rapporten är avrundade till jämna 100-tal. Procent-talen är dock beräknade på ej avrundade, uppvägdade tal.

6 Resultat

6.1 Husligt anställda

Begreppet »husligt anställd»

De personer som vid förfrågan har uppgivits vara »husligt anställda» – och därmed har kommit med i vår undersökning – fördelades vid kodningen på följande kategorier, vilka man ville belysa var för sig vid redovisningen.

Kategoriindelningen vid kodningen skedde genom att man från hela massan anställda skilde ut sådana anställda som enligt givna definitioner inte ansågs vara hembiträden. Den följande uppställningen följer den vid kodningen använda arbetsgången. Vid senare redovisningar visas grupperna i annan ordning.

- a) *Samboende som gift*. Uppgivna anställda som bor tillsammans med arbetsgivaren under äktenskapsliknande omständigheter. Till denna grupp har förts fall där
 - 1) anställda har barn tillsammans med arbetsgivaren,
 - 2) den anställda eller arbetsgivaren själv uppger att samboende föreligger,
 - 3) intervjuaren anser att samboende föreligger och ingenting i formuläret motsäger detta.
- b) *Familjemedlem*. Till denna kategori har

- förts alla syskon, döttrar etc. som har uppgivits som anställda oavsett om de får lön eller ej eller vilka villkor som i övrigt föreligger. Mera avlägsna släktingar har förts till »familjemedlem» om de har vuxit upp i hushållet i fråga eller själva anser sig vara eller av lokalombudet betecknas som familjemedlem.
- c) *Husföreståndarinna*. Hit har förts anställda som leder arbetet i hushållet, dvs. under sig har andra anställda.
- d) *Hushållerska*. Hit har förts anställda som självständigt i husmoderns ställe sköter hushållet.
- e) *Barnsköterska*. Anställda som inte har kunnat föras till någon av de föregående grupperna och som har till arbetsuppgift att vårda barn men inte alls eller i obetydlig omfattning städar, lagar mat etc. har förts till denna grupp.
- f) *Hembiträde*. Hit fördes husligt anställda som inte bedömdes tillhöra någon av grupperna a-e.

En gränsdragning mellan »samboende som gift» och »hushållerska» är vanskelig att göra. Den gjorda indelningen grundar sig främst på lokalombudets uppfattning, men frågeställningen har naturligtvis varit svår att belysa vid intervjun. Det kan alltså tänkas att en del »hushållerskor» egentligen borde ha betecknats som »samboende» och vice versa.

Eftersom vår definition av »husligt anställd» bygger på den presumtive arbetsgivarens uppgift är det troligt att av personer i samma situation en del har betecknats som »husligt anställda» medan andra inte har uppgetts som sådana. De senare har alltså

inte kommit med i vår undersökning. Detta gäller främst familjemedlemmar som har uppgetts som anställda, eller »anställda» som sammanbor med arbetsgivaren under äktenskapliksnande omständigheter. Grupperna »familjemedlem» och »samboende» torde således i verkligheten vara avsevärt större än vad som framgår av de redovisade siffrorna. För egentliga hembiträden torde inte någon underskattning av antalet föreligga.

Antalet husligt anställda

Antalet uppgivna husligt anställda framgår av följande uppställning.

Yrkesstatus	Antal	%	Antal intervjuer
Hembiträden	28 800	57	286
Barnsköterskor	(300)	(1)	4
Hushållerskor	6 200	12	72
Husföreståndarinnor	(100)	(0)	1
Familjemedlemmar			
Samboende som gifta	10 600	21	105
	4 700	9	40
Samtliga	50 700	100	508

Barnsköterskorna och husföreståndarinorna förekommer i så liten omfattning att någon särredovisning av dessa grupper ej kan ske. I det följande redovisas därför barnsköterskor tillsammans med hembiträden och husföreståndarinnor tillsammans med hushållerskor.

De husligt anställdas geografiska spridning visar stora olikheter för de olika kategorierna. I nedanstående tablå anges den

Bostadsort	Hembiträden %	Hushållerskor %	Familjemedlemmar %	Samboende %	Ungefärlig fördelning av hela befolkningen %
Stor-Stockholm	13	12	1	(6) ¹	15
Annan stad med över 50 000 inv.	15	9	4	(3)	15
Mindre stad el. köping	41	28	17	(27)	30
Landsbygd	31	52	78	(63)	40
Samtliga	100	100	100	100	100

¹ Procenttal beräknade på uppgifter från mindre än 50 intervjuer har angetts inom parentes.

Yrkesstatus	% i åldern				Summa
	20 år el. yngre	21—35 år	36—60 år	över 60 år	
Hembiträden	74	14	8	6	100
Hushållerskor	—	2	54	45	100
Familjemedlemmar	8	15	59	17	100
Samboende som gifta	(—)	(10)	(77)	(12)	100
Samtliga	44	12	30	13	100

procentuella fördelningen av de som husligt anställda uppgivna personerna på olika bostadsorter. För jämförelses skull anges också den ungefärliga procentuella fördelningen av hela befolkningen på motsvarande områden. (Uppgifterna hämtade ur 1960 års folkräkning och Statistisk årsbok 1964.)

Medan fördelningen av hembiträden tämligen väl motsvarar fördelningen av hela befolkningen på de olika områdena, är i viss mån hushållerskorna och i stor utsträckning som anställda uppgivna familjemedlemmar och samboende koncentrerade till landsbygden.

Stora ålderskillnader föreligger mellan de olika grupperna enligt ovanstående tablå.

I alla grupperna utom hembiträdena är en påfallande stor andel i åldern 36 år och däröver. Den största gruppen — hembiträdena — består i stället till största delen av mycket unga kvinnor. Eftersom denna grupp är speciellt intressant visas i följande tablå dess åldersfördelning med finare indelning. Som jämförelse anges åldersfördelningen för alla förvärvsarbetande kvinnor enligt arbetskraftsundersökningen i februari 1964.

Hembiträden % i åldern		Kvinnor i arbetskraften % i åldern	
—16 år	31	—16 år	2
17—20 år	43	17—20 år	12
21—25 år	9	21—24 år	10
26—35 år	5	25—34 år	17
36—50 år	4	35—49 år	32
51—60 år	4	50—59 år	19
61—66 år	5	60—66 år	6
67— år	1	67— år	2
Samtliga	100		100

Hembiträdena har en från samtliga förvärvsarbetande kvinnor helt avvikande åldersfördelning, på grund av att de yngsta grupperna, som utgör bara en liten del av samtliga förvärvsarbetande kvinnor, dominerar så kraftigt bland hembiträdena. De arbetsmarknadsmässigt mest aktiva åldrarna, 25—54 år, förekommer i ringa utsträckning inom hembiträdesyrket, medan de äldsta arbetstagarna, över 60 år, förekommer i lika stor utsträckning bland hembiträdena som bland samtliga förvärvsarbetande kvinnor.

Av de husligt anställda är det stora flertalet ogifta. Den procentuella fördelningen efter civilstånd är följande:

Yrkesstatus	Gifta %	Ogifta %	Tidigare gifta %	Summa
Hembiträden	3	95	2	100
Hushållerskor	1	68	30	100
Familjemedlemmar	3	84	13	100
Samboende	—	(70)	(30)	100

Egna, hemmavarande barn har endast få av de husligt anställda. Deras procentuella andel framgår av följande:

Yrkesstatus	Har hemmavarande barn	
	under 7 år %	7 år och däröver %
Hembiträden	1	3
Hushållerskor	1	3
Familjemedlemmar	5	7
Samboende	27	18

De gifta och tidigare gifta har som väntat i större utsträckning barn än de ogifta. Antalet intervjuer som avser gifta eller tidigare gifta personer liksom anställda med barn är så lågt att någon analys av dessa grupper inte är möjlig.

De husligt anställdas yrkesbenämningar

Vid intervjuerna tillfrågades de anställda, vilken titel de brukar använda vid t. ex. mantalsskrivningar. Om de därvid angav allmänna titlar såsom fröken el. dyl., frågade man dem vad de skulle vilja använda för yrkesbenämning på sitt yrke. Resultatet redovisas i följande tablå:

Yrkesbenämning	Hembiträden %	Hushållerskor %	Familjemedlemmar %	Samboende %	Samtliga %
Hemmadotter el. dylikt	—	—	15	(—)	3
Hembiträde	81	6	41	(14)	57
Praktikant	12	—	—	(—)	7
Husföreståndarinna	1	54	8	(35)	12
Hushållerska	0	40	27	(48)	15
Barnsköterska	3	—	1	(—)	2
Hushållsassistent	0	—	1	(—)	0
Vet ej el. uppgift saknas	2	—	7	(3)	3
Samtliga	100	100	100	100	100

Yrkesbenämningen »hembiträde» förefaller således väl accepterad av den grupp anställda som vi har betecknat som hembiträden. Vår användning av benämningen »hushållerska» motsvaras däremot sämre av de anställdas egen uppfattning, över hälften av hushållerskorna kallar sig för husföreståndarinnor.

Praktikanter

Av samtliga hembiträden uppges av arbetsgivarna 15 % vara praktikanter. Någon skillnad mellan de som praktikanter uppgivna och de övriga finns ej beträffande t. ex. framtida yrkesplaner. Den uppdelning av de husligt anställda på praktikanter och icke-praktikanter som vi kan göra efter arbetsgivarnas uppgifter blir således tämligen godtycklig. Med säkerhet finns bland de intervjuade hembiträdena en del som avser att söka till skolor där praktik av hemarbete erfordras. Med de uppgifter

vi har tillgängliga kan dessa dock inte hållas skilda från de övriga vid bearbetningen. Frågan om praktikanternas villkor och betydelse som arbetskraft inom husligt arbete kan således inte belysas.

Husligt anställdas bakgrund och utbildning

Flertalet i egentlig mening husligt anställda¹ (hembiträden och hushållerskor) är födda på landsbygden. Inflyttningen till tätorterna har för det mesta skett efter 15-årsåldern. I tablå på följande sida visas andelen (i procent) hembiträden som vid födelsen, vid 15 års ålder och vid undersöknings-tillfället bodde på olika bostadsorter.

Andelen hembiträden födda i utlandet är lågt. De utomlands födda hembiträden som kommit med i vår undersökning är födda i Finland eller Tyskland.

Ca 80 % av de husligt anställda uppges enbart folkskola som skolutbildning. För anställda i åldrarna över 20 år har 92 % enbart folkskola. Som högre utbildning har räknats realexamen, folkhögskola, flickskola eller avslutad 9-årig enhets- eller grundskola. Att 26 % av hembiträdena under 20 år uppges sådan högre utbildning kan bero på att vi dels har att göra med praktikanter, dels med ungdomar som har gått i enhetsskola.

Speciell utbildning för husligt arbete har endast en mindre del av de anställda. Hushållsskola eller lanthushållsskola uppges så-

¹ När det i det följande talas om »husligt anställda» menas, om ej annat säges, endast hembiträden (inkl. barnsköterskor) och hushållerskor (inkl. husföreståndarinnor) enl. def. på s. 99.

Bostadsort	Vid födelsen	Vid 15 års ålder	Vid undersökningstillfället
Stor-Stockholm	2	2	14
Annan stad med 50 000 invånare	4	4	14
Mindre stad eller köping	21	29	41
Landsbygd i Sverige	68	61	31
Utlandet	5	4	—
Samtliga	100	100	100

ledes av 17 % av hembiträdena (några större skillnader mellan olika åldrar märks inte här) och 6 % av hushållerskorna. Uppgift om kortare kurser etc. finns i en del fall. Uppgifterna kan dock inte redovisas.

Tidigare förvärvsarbete

Ca 60 % av de husligt anställda uppger att de inte haft något annat yrke. Skillnaderna mellan de olika åldersgrupperna är obetydliga. De hembiträden som uppger tidigare anställningar i andra yrken har arbetat som biträden inom affärer, sjukhus och restauranger, men även fabriks- eller kontorsarbete förekommer. Materialet är för litet för någon närmare analys.

I följande tablå visas de husligt anställda fördelade efter hur länge de har haft husligt arbete.

Har haft husligt arbete i sammanlagt	Hembiträden %	Hushållerskor %
Mindre än 1 år	40	6
1 år	15	5
2—4 år	23	3
5—9 år	9	13
10— år	13	73
Samtliga	100	100

40 % av alla hembiträden har arbetat i yrket mindre än 1 år, vilket delvis kan förklaras genom den stora andelen ungdomar bland hembiträdena. Nyrekryteringen

till hembiträdesyrket sker bland mycket unga personer. Av de hembiträden som har arbetat i yrket mindre än 2 år är 93 % i åldrarna upp till 20 år.

Avsikt beträffande framtida förvärvsarbete

Vid intervjuerna tillfrågades de husligt anställda om de avsåg att fortsätta i samma yrke. Dem som inte tänkte fortsätta i yrket frågade vi när de tänkte sluta i yrket och av vilken anledning.

Hembiträdenas avsikt att fortsätta i yrket varierar starkt med deras ålder. I tablån nederst på sidan redovisas andelen hembiträden som uppger sig ha för avsikt att fortsätta i yrket för olika åldersgrupper och bostadsorter.

De yngre bland de husligt anställda tycks inte endast i större omfattning ha för avsikt att sluta i yrket, deras planer på yrkesbyte tycks också vara mer bestämda än de äldres. De anställda som uppger att de ville sluta i yrket frågades om när de tänkte göra det. Följande andel uppger då att de tänkte sluta inom ett år:

Yrkesstatus ålder	% som tänker sluta inom ett år
Hembiträden	61
Därav i åldern	
—20 år	62
21—35 år	(55)
36— år	(37)
Hushållerskor	(50)

Bostadsort	—20 år %	21—35 år %	36— år %	Samtliga åldrar %
Stor-Stockholm	(0)	(0)	(80)	(24)
Annan stad med över 50 000 inv.	(17)	(54)	(72)	(36)
Mindre stad eller köping	17	(40)	(88)	26
Landsbygd	26	(56)	(75)	34
Samtliga	18	(44)	(79)	30

Arbetsgivarhushållets sammansättning	Hushåll med			
	hembitråde	%	hushållerska	%
Fullständiga familjer med barn under 7 års ålder	20 000	71	—	—
Fullständiga familjer utan barn under 7 års ålder	2 900	10	(100)	(2)
Ensamstående med barn under 7 år	900	3	(100)	(1)
Övriga	4 400	16	5 900	96
Samtliga	28 200	100	6 100	100

Både de som uppgav att de skulle sluta inom ett år och de som uppgav att de skulle sluta senare nämnde vidareutbildning som den främsta anledningen till att de skulle sluta. Två tredjedelar av alla angav således vidareutbildning som skäl för yrkesbyte. Bland andra skäl märks främst dålig betalning (9 %); otrivsel och andra skäl förekommer men i alltför liten omfattning för att kunna redovisas.

Ungefär hälften av de husligt anställda (hembiträden och hushållerskor) har någon gång bytt arbetsgivare inom yrket. Den vanligaste anledningen till bytet uppges vara att arbetsgivaren inte längre behövde hemhjälp; 35 % av hembiträdena och 44 % av hushållerskorna uppgav denna anledning. I ca 10 % av fallen berodde arbetsgivarbytet på att arbetsgivaren flyttade från orten. Nästan hälften av samtliga arbetsgivarbyten skulle således ha berott på åtgärder från arbetsgivarans sida. Byte på grund av att arbetsgivaren inte längre behövde hemhjälp synes vara vanligare bland de yngre hembiträdena än bland de äldre.

Sammanfattningsvis kan sägas att hembiträdeskåren består till stor del av ungdomar i åldrarna upp till 20 år (75 % av samtliga) som dels har varit anställda i yrket en kort tid (hälften mindre än 1 år), dels till övervägande delen inte avser att stanna i yrket (hälften tänker sluta inom ett år). Dessutom ingår i hembiträdeskåren en liten grupp (13 % av samtliga) äldre hembiträden som till stor del har för avsikt att fortsätta i yrket. Många av dem har varit husligt anställda en längre tid (2/3 av dessa äldre hembiträden har varit anställda

över 10 år). Mellan dessa grupper finns en grupp hembiträden i åldrarna 21–35 år som i dessa hänseenden kan karaktäriseras som en mellangrupp.

6.2 Arbetsgivarna

Arbetsgivarhushållens sammansättning

Totala antalet arbetsgivarhushåll är något lägre än antalet husligt anställda då ett antal hushåll har två eller tre anställda. Sådana hushåll förekommer dock i så liten utsträckning, att de ej kan särredovisas.

Vid intervjuerna inhämtades uppgifter om arbetsgivarhushållets sammansättning, inkomst, bostadsstandard m. m. En uppdelning av hushåll med i egentlig mening husligt anställda (hembiträden och hushållerskor) framgår av ovanstående tablå.

Nästan alla familjer »utan barn under 7 års ålder» har barn under 15 års ålder. Någon redovisning av familjerna efter förekomst av barn i olika åldrar är inte möjlig då både gruppen med barn i åldern 7–15 år och gruppen utan barn är alltför små.

Vid intervjuerna efterfrågades även om det i hushållet ingick någon person som på grund av ålderdom eller invaliditet behövde särskild vård. Hushåll med sådan medlem förekommer i materialet i så liten omfattning, att någon analys ej kan ske. Av hushåll med anställt hembitråde utgjorde de 5 %.

Inkomstmässigt fördelar sig hushållen på följande sätt (den redovisade inkomsten avser familjens sammanlagda bruttoinkomst året 1963).

Arbetsgivarhushållets inkomst per år	Hushåll med			
	hembitråde %	hushållerska %	familjemedlem %	samboende %
—20 000 kr	15	73	70	77
20 001—40 000 kr	45	13	23	22
Över 40 000 kr	37	11	6	—
Uppgift saknas	3	4	2	1
Samtliga	100	100	100	100
Antal hushåll	28 200	6 100	10 100	4 600

Hushållen fördelar sig mycket olika med avseende på inkomst beroende på om den »anställda» är hembitråde, hushållerska, familjemedlem eller samboende. De lägre inkomsttagarna bland arbetsgivarna återfinns främst i kategorin jordbrukare.

Nedanstående tablå visar den procentuella andelen hushåll efter hushållsföreståndarens yrke och yrkesställning.

Medan hushåll med anställt hembitråde vanligen har en hushållsföreståndare som är yrkesverksam, har en tämligen hög inkomst (11 % över 60 tusen kr/år), och i allmänhet har ett »manschettyrke», har hushåll med annan anställd i hushållet ofta en låg inkomst, och hushållsföreståndaren arbetar vanligen inom jordbruket eller är ej yrkesverksam.

Det stora flertalet gifta kvinnor som har hembitråde är yrkesverksamma. I den följande tablå visas alla fullständiga familjer

med anställt hembitråde (23 000 st.) efter den gifta kvinnans inkomst:

Hustrun har ej inkomst av förvärvsarbete	21
Har inkomst — 10 000 kr/år	8
10 001—20 000 kr/år	47
20 001—30 000 »	18
30 001— »	4
Uppgift saknas	3
Samtliga	100

De intervjuade arbetsgivarna

I formuläret fanns med en hel rad frågor om den anställdas arbete, om hembiträdeslagen m. m. vilka skulle ställas till arbetsgivaren. Därvid instruerades intervjuarna att som arbetsgivare intervju den person i hushållet som närmast hade ansvaret för eller ledde den anställdas arbete.

Hushållsföreståndarens yrke ¹	Hushåll med			
	hembitråde %	hushållerska %	familjemedlem %	samboende %
Ägare, ledare av större företag	5	2	1	—
Högre tjänstemän, fria yrken	29	7	—	—
Lägre tjänstemän	32	11	6	—
Mindre företagare, hantverkare och arbetare	23	13	13	37
Jordbrukare och jordbruksarbetare	5	44	81	56
Ej yrkesverksamma eller yrke okänt	6	22	9	6
Samtliga	100	100	100	100

¹ För redovisning av hushållsföreståndarens yrke och yrkesställning har vi använt en indelning av olika yrken i nio olika kategorier som har gjorts av Gösta Carlsson (se t. ex. Svensk samhällsstruktur i sociologisk belysning, Sthlm 1959, s. 382). I tablå ovan är vissa kategorier sammanslagna.

Arbetsgivarens ålder	Hushåll med			
	hembitråde %	hushållerska %	familjemedlem %	samboende %
—35 år	54	6	11	—
36—50 år	33	15	21	37
51—65 år	6	25	42	54
66— år	7	62	25	9
Samtliga	100	100	100	100

I ovanstående tablå visas åldersfördelningen (i procent) för de personer som intervjuats som arbetsgivare.

I 90 % av hushållen med hembitråde har en kvinna intervjuats som arbetsgivare. För de andra kategorierna överväger männen (88 % för hushållerskorna).

I en del fall har mannen intervjuats som arbetsgivare även i fullständiga familjer som framgår av följande tabell, vilken redovisar hushåll med anställt hembitråde efter hushållets sammansättning och den intervjuade arbetsgivarens kön och ålder:

Arbetsgivarens kön och ålder	Hushåll som omfattar fullständig familj %	Övriga %
Kvinna under 35 år	62	(7)
36—50 år	32	(27)
över 51 år	2	(37)
Man under 50 år	3	(5)
över 51 år	1	(23)
Samtliga	100	100

Kontakten vid anställningen

Från arbetsgivarna finns uppgift om hur de kom i kontakt med den anställda vid anställningen. Svaren fördelar sig på följande sätt:

Arbetsgivaren kom i kontakt med den anställda genom	Hem- biträden %	Hus- hållerskor %
Annonns	23	25
Arbetsförmedlingen	25	2
Bekanta	35	37
Tidigare bekantskap med den anställda	12	20
Annat, uppgift saknas	6	5
Samtliga	100	100

Kontakterna genom bekanta förefaller vara vanligare på landsbygden, medan annons och arbetsförmedling spelar större roll i städer och tätorter.

6.3 Arbetsvillkoren m. m.

De anställdas arbetstider

De anställdas arbetstider och ledighet mättes på flera sätt. Dels frågade vi de anställda för hela den vecka som föregick intervjudagen när de började sitt arbete på morgonen och när de slutade på kvällen, dels frågade vi om arbetstiden en vardag varvid dygnet delades in i 15-minutersperioder. Intervjupersonen fick då redogöra för hela sin dag, även fritiden, med angivande av olika slags sysslor. Vanligen avsåg denna kartläggning av arbetstiderna dagen före intervjudagen, men även intervjudagen kunde komma i fråga om arbetet för dagen redan var avslutat; om dagen före intervjudagen hade varit en lördag eller helgdag, eller om den intervjuade hade haft helt ledigt fick hon redogöra för sina sysslor den senaste vardag (ej lördag) hon hade varit i arbete. Under förutsättning att de uppgifter vi har fått är riktiga, kan vi alltså redovisa arbetstiden en viss dag på en kvarts timme när med uppdelning på olika slags sysslor. Någon närmare bearbetning av dessa siffror med hänsyn till olika arbetsuppgifter har emellertid ej skett då en sådan analys ansågs vara av mindre intresse i förevarande sammanhang.

Dessutom frågades om arbete på lördagar och söndagar samt om den faktiska ledigheten under en 30-dagarsperiod före intervjudagen.

Med bruttoarbetstid menar vi tiden mellan det att den anställda påbörjat sin första arbetsuppgift på morgonen för arbetsgivarens räkning och det att hon har slutfört sin sista arbetsuppgift för dagen. Den fritid hon har däremellan, liksom tid som har gått åt för att laga hennes egen mat, äta, städa eget rum etc., räknas in i bruttoarbetstiden.

Uppgifter finns om bruttoarbetstiden dels under en veckas tid före intervjun, dels under en viss dag (vanligen dagen före intervjudagen). Följande bruttoarbetstider under en vecka uppgavs:

Bruttoarbetstid under en vecka	Hembiträden %	Hushållerskor %
Upp till 25 timmar	4	—
26—45 timmar	22	6
46—60 timmar	50	8
61—80 timmar	18	42
81— timmar	1	42
Arbetade ej mätveckan el. uppgift saknas	3	1
Samtliga	100	100

Den uppgivna bruttoarbetstiden för en dag framgår av följande tablå som således visar fördelningen av bruttoarbetstiden för hela hembiträdeskåren för en »genomsnittsdag»:

Bruttoarbetstid för en dag	Hembiträden %	Hushållerskor %
Upp till 6 timmar	8	5
6 ¼— 8 timmar	17	2
8 ¼—10 timmar	37	15
10 ¼—12 timmar	32	38
12 ¼ timmar och mer	6	40
Samtliga	100	100

I gruppen med arbetstider upp till 6 timmar har flertalet normalt längre arbetstid (t. ex. genom att mät dagen delvis varit en fridag).

De äldre hembiträdena har vanligen längre arbetstider än de yngre, dock ej så långa som hushållerskorna:

Yrkesstatus ålder	Bruttoarbetstid		Samtliga %
	upp till 10 timmar %	över 10 timmar %	
Hembiträden upp till 20 års ålder	68	32	100
över 20 års ålder	44	56	100
Hushållerskor	22	78	100

Nettoarbetstid har vi definierat som bruttoarbetstid minus den tid som den anställda mellan sin första och sista arbetsuppgift under dagen disponerar som fritid eller för sysslor för egen räkning, såsom matlagning (endast) åt sig själv, städning av eget rum, måltider etc. Intervjuarna var instruerade att fråga om den anställdas egna måltider etc. om de inte själva nämnde sådana avbrott. Ofta åt ju dock den anställda tillsammans med barnen och hade då i viss mån ett »uppdrag» från arbetsgivaren. Gränsen mellan vad som skall anses som tid »för egen räkning» och »för arbetsgivarens räkning» är således i viss utsträckning flytande. Särskilt hushållerskorna har i många fall långa nettoarbetstider, vilket delvis torde bero på att man inte lyckats skilja ut den tid de använt för egen räkning från arbetstiden.

Nettoarbetstiden framgår av följande uppställning:

Nettoarbetstid under en dag	Hembiträden %	Hushållerskor %
Upp till 6 timmar	16	12
6 ¼— 8 timmar	30	23
8 ¼—10 timmar	41	41
10 ¼—12 timmar	11	14
Över 12 timmar	2	11
Samtliga	100	100

En uppdelning efter ålder i fråga om nettoarbetstiden har gjorts i tablå på följande sida.

I den angivna nettoarbetstiden ingår även eventuell övertid. De som på mät dagen hade en mycket lång dag kan alltså normalt ha kortare arbetstid.

Yrkesstatus ålder	Nettoarbetstid			
	upp till 8 tim. %	8—10 tim. %	över 10 tim. %	Samtliga %
Hembiträden upp till 20 år	44	48	8	100
Hembiträden över 20 år	46	27	27	100
Hushållerskor	35	40	25	100

Vi har även beräknat genomsnittsvärden för uppgivna bruttoarbetstider, nettoarbetstider samt för längden av den för eget bruk använda tiden under arbetsdagen (skillnaden mellan bruttoarbetstiden och nettoarbetstiden) för de anställda som har angivit sådan tid. (En del anställda har uppgivit lika lång nettoarbetstid som bruttoarbetstid.) Resultatet redovisas i följande tablå:

Yrkesstatus	Genomsnittlig		
	brutto- arbetstid tim/dag	netto- arbetstid tim/dag	egen tid under ar- betsdagen tim/dag
Hembiträden	9 $\frac{1}{4}$	8 $\frac{1}{4}$	1 $\frac{1}{2}$
Hushållerskor	11 $\frac{1}{2}$	9	2 $\frac{3}{4}$

Några skillnader framträder inte mellan olika åldersgrupper eller anställda bosatta i olika bostadsorter i fråga om de uppgivna arbetstiderna.

Arbetet för hembiträdena börjar vanligen mellan 7 och 8 på morgonen. Några större skillnader mellan stad och landsbygd kan ej märkas. Hushållerskorna däremot tycks ofta börja sitt arbete tidigare som framgår av följande tablå vilken visar andelen husligt anställda som redan har börjat sitt arbete vid en viss tidpunkt. Så gott som alla har börjat arbetet senast kl. 9.00.

Tidpunkt	% som har börjat arbeta klockan . . .	
	Hembiträden	Hushållerskor
6.00	0	15
7.00	11	47
7.30	38	72
8.00	75	93
8.30	89	95
9.00	96	98

Genom att hushållerskorna har väsentligt längre bruttoarbetstid slutar de också sitt arbete senare än hembiträdena:

Tidpunkt	% som har slutat arbetet klockan . . .	
	Hembiträden	Hushållerskor
16.00	14	1
17.00	39	9
17.30	56	11
18.00	78	30
18.30	91	48
19.00	98	76
20.00	99	89

Till skillnad från tablåerna över brutto- och nettoarbetstid, i vilka redovisas uppgifter för mätdagen, visar tablåerna över arbetstidens början och slut typvärdet (det oftast förekommande värdet) under veckan före intervjudagen. Om den anställda har arbetat på övertid ett par dagar i veckan, och således slutat senare, kommer detta ej till synes i tablåen.

Övertidsarbete

På frågan »händer det någon gång att Ni arbetar på övertid?» angav 60 % av hembiträdena och 57 % av hushållerskorna att så var fallet. Någon närmare definition av vad som menas med övertid gavs inte vid frågan, utan den intervjuade fick själv avgöra vad hon ansåg vara övertid. Att i frågan definiera övertiden, ansågs olämpligt, då vi dels var intresserade av vilken tid de anställda själva räknade som övertid och det dels hade varit svårt för de intervjuade att ange förekomst av övertidsarbete enligt en definition som de själva inte var vana vid. Skillnaden mellan olika bostadsorter och åldersgrupper är obetydlig beträffande uppgiven förekomst av övertidsarbete.

De anställda som uppgav att övertidsarbete förekom tillfrågades vidare om vilken tid de skall arbeta för att det skall anses vara övertid samt huruvida de fick någon ersättning för övertidsarbete.

31 % av hembiträderna anser att övertiden börjar redan kl. 17.00 eller tidigare, 29 % anser att den börjar kl. 18.00 och 30 % att den börjar kl. 19.00. 6 % säger sig inte veta vilken tid som räknas som övertidsarbete och resterande anger olika svar. Endast ett fåtal anser att övertiden börjar senare än kl. 19.00. Av hushållerskorna anser hela 59 % att övertiden börjar kl. 19.00.

Ledighet för egna ärenden

Vid intervjun tillfrågades de anställda om de kunde ta ledigt under normal arbetstid för att sköta egna ärenden el. dyl. Svaren framgår av följande uppställning:

Möjlighet att ta ledigt	Hembiträden %	Hushållerskor %
Kan ej ta ledigt för egna ärenden	16	6
Kan ta ledigt för egna ärenden	82	94

Ett fåtal hembiträden visste inte om de kunde ta ledigt för egna ärenden, och ungefär hälften av dem som sade sig kunna det uppgav att de i så fall måste ta barnen med sig, att det måste passa för arbetet eller liknande. De yngsta hembiträderna anger oftare att de inte kan ta ledigt för egna ärenden.

Arbete på lördagar och söndagar

Av följande tablå framgår i vilken utsträckning de husligt anställda arbetar på lördagar och söndagar:

Förekomst av arbete	Lördagar		Söndagar	
	Hembiträden %	Hushållerskor %	Hembiträden %	Hushållerskor %
Arbetar alltid	62	90	2	83
Arbetar ibland	18	3	22	10
Arbetar aldrig	20	6	76	6
Samtliga	100	100	100	100

Söndagsledigheten tycks vara vanligare bland de yngsta hembiträderna. I gruppen under 20 år uppges 81 % att de aldrig arbetar på söndagar, medan de som uppges att de arbetar alla söndagar samtliga är över 36 år gamla.

Ledighet

Enligt hembiträdeslagen skall den anställda ha ledigt varannan söndag samt en vardags-eftermiddag i veckan. Av de husligt anställda är det dock endast 3 % som uppges att de under de 30 sista dagarna före intervjun har haft fritid i enlighet med hembiträdeslagens bestämmelser. Dessutom är det 4 % som har haft fritid i samma utsträckning men fördelad på annat sätt. Delar man upp de husligt anställda som uppges att de har haft normal ledighet under mätperioden efter om de har fått mindre, lika mycket eller mera fritid än vad hembiträdeslagen föreskriver, får man följande bild:

Förekomst av fritid i förhållande till hembiträdeslagens bestämmelser	Hembiträden %	Hushållerskor %
Har fått mindre fritid	13	83
Har fått fritid i den omfattning lagen föreskriver	8	4
Har fått mera fritid	79	13
Samtliga	100	100

Att så många hushållerskor har haft mindre fritid än vad lagen föreskriver beror antagligen på att de i så stor utsträckning arbetar på söndagar. Man måste dock hålla i minnet, att vi inte har mätt arbetstidens längd för dem som arbetar på söndagar. Den ställda frågan gällde om den anställda

var helt eller delvis ledig vissa dagar. Det kan tänkas att de anställda visserligen har haft vissa uppgifter på söndagarna, men att arbetsbördan har varit liten.

Semester

Några särskilda semesterbestämmelser finns inte i hembiträdeslagen utan semestern för de husligt anställda regleras enligt samma lag som för övriga anställda. Det är dock en hel del hembiträden som uppger att de inte har fått semester eller fått kortare sådan.

59 % av hembiträdena och 62 % av hushållerskorna förklarar att de inte har någon överenskommelse med arbetsgivaren om semester. De 4/10 som haft speciell överenskommelse med arbetsgivaren om semester, fördelar sig på följande sätt efter den överenskomna semesterns längd.

Semesterns längd	Hembiträden %	Hushållerskor %
Upp till 14 dagar	15	9
15—20 dagar	7	3
21—27 dagar	46	67
28 eller flera dagar	23	18
Antalet dagar ej bestämt	9	3
Samtliga	100	100

Av ett visst intresse är att undersöka den faktiska semester de husligt anställda har fått som har varit hos samma arbetsgivare minst ett år; 22 % bland sådana hembiträden samt 39 % bland hushållerskorna förklarar att de inte har fått någon semester under det sista året. Anställda med minst ett års anställning hos samma arbetsgivare uppgav följande om sin semester.

Semesterns längd	Hembiträden %	Hushållerskor %
Ingen semester	22	39
Upp till 14 dagar	11	27
15—20 dagar	8	4
21—27 dagar	35	21
28 eller fler dagar	23	8
Uppgift saknas	1	—
Samtliga	100	100

Observeras bör dock, att i tablån ovan ingår även husligt anställda vilka vid den tidpunkt som omfattas av frågan ännu icke intjänat rätt till full semester enligt semesterlagen.

Det är ytterst få hembiträden som har angett att de under sin semester ändå haft vissa uppdrag att sköta för arbetsgivarens räkning, t. ex. att vattna blommorna, se efter huset och dylikt. I de fall den anställda har haft sådana uppdrag har tiden inte räknats som semester i tablån ovan.

Det är sannolikt att en del av de anställda ibland får fridagar utan att detta räknas som semester. Vid intervjuerna frågades samtliga anställda om sin ledighet under julen 1963 (från och med söndagen den 22 dec. t. o. m. nyårsdagen den 1 januari 1964). Av hembiträdena är det endast 7 % som uppger att de har haft mindre eller lika mycket fritid som hembiträdeslagen föreskriver. Hälften har haft upp till 6 dagars extra ledighet varvid dessa dagar endast i ett fåtal fall räknats som semester och 42 % av hembiträdena har haft mer än 6 dagars extra ledighet. För en fjärdedel av de senare har dock fritiden räknats som semester. Bland hushållerskorna är det endast ett mindre antal som har haft extra ledigt under julen.

Husligt anställdas lön

Vid intervjuerna inhämtades upplysningar om den kontanta lönen både av arbetsgivaren och av den anställda. Eftersom många överenskommelser mellan arbetsgivaren och den anställda avser ett belopp »kontant i handen», dvs. arbetsgivaren betalar en viss summa per månad till den anställda och därutöver skatt och försäkringsavgifter, känner många anställda inte till bruttolönen (lön med skatten inräknad). Vi har därför valt att redovisa nettolönen (lön exklusive fritt vivre o. dyl. sedan skatten är dragen) för samtliga.¹

¹ Vid intervjuerna kunde de intervjuade lämna uppgift antingen om netto- och/eller bruttolönen. I de fall enbart bruttolönen har angivits har denna räknats om till nettolön. Vi har därvid utgått ifrån att kommunalskatten har varit 15 kr per skattekrona. Bruttolönen har därvid

Arbetsgivarnas och de anställdas uppgifter om den kontanta lörens storlek skiljer sig i ca 10 % av fallen. Skillnaderna går i bägge riktningarna, de anställda har lika ofta uppgett högre lön än arbetsgivarna som arbetsgivarna angivit högre lön än de anställda.

En stor del av arbetsgivarna betalar inte preliminär skatt för sina anställda eller har inte klart för sig att de gör det. Således uppger 19 % av de arbetsgivare som har hembiträde anställt att de inte betalar skatt för hembiträdets lön.

Jämför man arbetsgivarnas och de anställdas uppgifter om huruvida arbetsgivaren betalar skatt för den anställda får man följande bild (i procent):

Betaling av skatt enligt den anställda	Enligt arbetsgivaren			
	Arbetsgivaren betalar skatt	Arbetsgivaren betalar ej skatt	Uppgift saknas	Samtliga
Arbetsgivaren betalar skatt	69	8	3	80
Arbetsgivaren betalar ej skatt	8	10	0	18
Vet ej eller uppgift saknas	0	2	—	2
Samtliga	77	19	3	100

I 16 % av fallen har arbetsgivaren och den anställda lämnat olika uppgifter och i ytterligare 5 % saknas endera uppgiften.

Mycket få anställda har en nettolön överstigande 400 kr:

Uppgiften nettolön	Hembiträden %	Hushållerskor %
Ingen lön utgår	2	6
Upp till 150 kr/mån	15	58
160—250 kr/mån	51	19
260—400 »	29	9
Över 400 »	3	7
Samtliga	100	100

Den högsta redovisade nettolönen är 600:— kr/månad. De äldre hembiträderna tycks genomsnittligen ha högre lön än de yngre. Hushållerskorna, som vanligen är äldre, har dock sämre löneläge än hembiträderna. Löner överstigande 250:— kr/mån. är vanligare i större städer, 52 % av hembiträderna i städer med mer än 50 000 inv.

(inklusive Sthlm) hade lön över 250:— mot 24 % i mindre städer och landsbygd.

De anställdas bostadsförhållanden

38 % av hembiträderna uppger att de bor hos arbetsgivaren (ca 1/4 av dessa har rum med egen ingång), medan 12 % uppger att de bor i möblerat rum utanför arbetsgivarens lägenhet och hela 46 % bor i egen lägenhet eller hos föräldrarna. Andelen som bor hos föräldrarna tycks vara lägre i Stockholm, vilket är naturligt med tanke på att de stockholmska hembiträderna vanligen är inflyttade från landsorten. Av hushållerskorna bor 94 % hos arbetsgivaren.

Mindre än hälften av hembiträderna (45 %) men hela 89 % av hushållerskorna

har fritt vivre (både bostad och kost) hos arbetsgivaren. Endast i mycket få fall förekommer att den anställda har fri bostad men ej fri kost, eller att arbetsgivaren betalar endast en del av bostaden. Det förefaller vara vanligare att den anställda har fritt vivre i städer med över 50 000 invånare (inklusive Storstockholm) än i mindre städer eller på landsbygden. Detta förklaras av att bland de anställda på landsbygden och i mindre städer finns många yngre från orten som bor hos sina föräldrar.

Arbetsgivarnas kostnader för de anställdas bostadsförmåner enligt arbetsgivarnas egen bedömning framgår av nedanstående tablå i vilken endast ingår hushåll, där den

räknats upp med belopp för fritt vivre etc. enligt skattemyndighetens anvisningar för år 1964 (helt fritt vivre 240:— kr/månad, fri kost 170:— kr/mån., 1 mål om dagen 80:— kr/mån., fri bostad utan kost 95:— kr/mån.). Ex. en ogift anställd med fritt vivre som uppger 300:— kr/mån i bruttolön har en skattepliktig inkomst av 300 + 240 = 540 kr. Skatten blir då 107 kr och hennes nettolön (300 — 107 =) 193:— kr.

anställda har någon form av bostadsförmån.

Arbetsgivarens kostnad för bostad	Hushåll med	
	hembiträden %	hushållerskor %
Ingen kostnad	57	5
Upp till 50 kr/mån	9	53
60—100 kr/mån	26	32
100— »	8	10
Samtliga	100	100

Vid intervjuerna ombads arbetsgivarna uppskatta kostnaderna i de fall de bodde i egen villa el. dyl. Att hälften av arbetsgivarna har ansett sig inte ha några som helst kostnader för den bostadsförmån den anställda har haft, belyser mera deras inställning till kostnad för den anställdas bostad än den kostnad de i verkligheten har haft.

Fri kost, m. m.

De flesta anställda (68 % av hembiträdena och 93 % av hushållerskorna) uppger att de har fri kost hos arbetsgivarna. Endast i undantagsfall har den anställda inte haft någon fri måltid hos arbetsgivaren eller mellanmål i form av kaffe el. dyl.

Möjligen förekommer helt fri kost något oftare bland de äldre hembiträdena än bland de yngsta.

Arbetsgivarens kostnader enligt deras egen uppskattning för de anställdas kost framgår av följande:

Arbetsgivarens uppgivna kostnad för fri kost	Hushåll med	
	hembiträden %	hushållerskor %
Ingen kostnad	1	—
—100 kr/mån	48	22
110—150 »	22	40
160—250 »	15	22
260— »	14	15
Samtliga	100	100

I ovanstående tablå ingår alla som har haft någon förmån av detta slag, alltså både de som har haft helt fri kost, de som har haft fri lunch eller middagsmål och de en-

staka anställda, som endast haft mellanmål. Vidare bör starkt understrykas, att här redovisade siffror bygger på en tämligen ungefärlig bedömning av kostnaderna vid intervjutillfället och därför rimligen snarare återspeglar en attityd hos arbetsgivarna till kostnaderna än de verkliga kostnaderna.

Andra förmåner (i form av fria tidningar, telefon, presenter el. dyl.) uppges av 35 % av de anställda (38 % av hembiträdena och 24 % av hushållerskorna), men redovisningen av dessa förmåner är bristfällig och uppgifterna kan inte analyseras närmare.

Den totala kostnad arbetsgivarna anser sig ha för de anställdas naturaförmåner (bostad, mat och ev. övriga förmåner utom lön och försäkringar) uppgår till:

Arbetsgivarens uppgivna kostnad för naturaförmåner förutom bostad och vivre	Hushåll med	
	hembiträden %	hushållerskor %
Ingen kostnad	1	—
—100 kr/mån	40	10
110—150 »	11	14
160—200 »	20	37
210—250 »	16	34
260—350 »	11	4
360— »	1	1
Samtliga	100	100

Arbetsgivarnas uppgivna kostnader för de anställdas förmåner visar inte någon klar relation till nettolönerna. De anställda som har låg kontant lön kompenseras således i allmänhet inte med bättre förmåner än de som har högre lön.

Vård vid sjukdom

Vid intervjuerna tillfrågades de anställda om de under sin anställning varit sjuka så att de behövt särskild omvårdnad. Antalet anställda som uppger sådan sjukdom är lågt (12 % av hembiträdena). Av de hembiträden som har varit sjuka har 40 % uppgett att de vid sjukdomstillfället vårdades av arbetsgivaren eller av denne lejd person, medan 20 % var intagna på sjukhus och övriga togs om hand av anhöriga eller på annat sätt.

Arbetsgivarens villighet att betala högre lön för bättre utbildad arbetskraft

Som tidigare påvisats har endast en liten del av de anställda speciell utbildning för sitt yrke. Vid intervjuerna tillfrågades arbetsgivarna om de ansåg att det borde finnas någon bestämmelse eller överenskomst om något slags utbildning för personer som tar anställning i hemmen och om de (arbetsgivarna) i så fall vara beredda att betala högre lön. 64 % av arbetsgivarna förklarade att sådan bestämmelse vore önskvärd, men endast 54 % av arbetsgivarna var beredda att betala högre lön för bättre utbildade anställda.

Ersättning för övertidsarbete

Den ersättning de anställda enligt egna uppgifter får för övertidsarbete framgår av följande tablå:

Av de anställda uppgiven ersättning för övertidsarbete	Hembiträden %	Hushållerskor %
Ingen ersättning utgår	23	82
Enbart kontant ersättning	29	12
Kontant ersättning + ersättning i form av ledighet el. dyl.	10	0
Ersättning enbart i ledighet	31	6
Ersättning i annan form (presenter etc.)	8	0
Samtliga	100	100

I föregående tablå ingår endast sådana som uppger att övertidsarbete förekommer. Av dessa förklarar närmare en fjärdedel av hembiträdena och 82 % av hushållerskorna att ingen ersättning utgår. Skillna-

den mellan olika bostadsorter och mellan olika åldrar i fråga om ersättning för övertidsarbete för hembiträdena är obetydlig.

De anställdas och arbetsgivarnas uppgifter om förekomst av övertidsarbete skiljer sig i rätt hög grad:

Förekomst av och ersättning för övertidsarbete	Enligt	
	arbetsgivaren %	hembiträdet %
Övertidsarbete förekommer ej	48	40
Ingen kontant ersättning utgår	24	35
Ersättning med upp till 2.50 kr/tim.	4	4
2.51—3.50 kr/tim	1	4
över 3.50 »	2	2
Får en viss summa per kväll	16	13
Uppgift saknas	4	2
Samtliga	100	100

De anställdas arbetsuppgifter

4 % av hembiträdena och 30 % av hushållerskorna uppger att de vid sidan av hushållsarbete även har andra uppgifter, vanligen då i samband med arbetsgivarens förvärvsarbete. Detta gäller särskilt de husligt anställda vars arbetsgivare är jordbrukare. (74 % av hushållerskorna vars arbetsgivare är jordbrukare har sådana uppgifter.)

I följande tablå visas den relativa tidsåtgången för vissa arbetsuppgifter, nämligen hushållsarbete, sysselsättning med barn, ärenden åt hushållet och annat (icke husligt) arbete (tillsyn av barn vid sidan av andra uppgifter har inte tagits hänsyn till vid beräkningen):

Yrkesstatus ålder	Andelen arbetstid (i %) använd för				samtliga uppgifter
	hushållsarbete	sysselsättning enbart med barn	ärenden åt hushållet	annat arbete	
Hembiträden i åldern					
—20 år	64	30	3	2	100
21—35 år	72	20	5	4	100
36— år	85	4	6	4	100
Alla hembiträden	68	25	4	2	100
Hushållerskor	86	1	6	7	100
Samtliga	72	21	4	3	100

Annat (icke husligt) arbete förekommer vad hembiträden beträffar nästan endast på landsbygden och utgör där 7 % av arbetstiden.

6.4 Avtal om arbetsvillkoren m. m.

Förekomst av avtal

90 % av hembiträdena och 70 % av hushållerskorna anger att de har arbetsavtal med sin arbetsgivare, men endast 1 % av samtliga uppger att skriftligt avtal förekommer. De yngre hembiträdena syns ha avtal i större omfattning än den äldsta gruppen.

Dessa »avtal» kan dock vara mycket lösa överenskommelser, till stor del träffade först sedan den anställda har börjat sitt arbete. Enligt arbetsgivarnas uppgifter ingicks 71 % av »avtalen» vid eller före anställningen, 23 % kort tid efter det att den anställda börjat sitt arbete och 6 % senare.

Avtal om uppsägningstid

Endast 22 % av hembiträdena och 6 % av hushållerskorna uppger att de har träffat särskilt avtal med sin arbetsgivare om uppsägningstid. Den vanligaste tid man har kommit överens om är 2 veckor, men överenskommelser om 1 månads uppsägningstid förekommer nästan lika ofta och även längre tider är vanliga.

Arbetsgivarnas och hembiträdenas uppgifter om överenskommelse beträffande uppsägningstid visar en mycket god överensstämmelse:

Uppgiven uppsägningstid	Enligt	
	arbetsgivaren %	hembiträdet %
Ingen överenskommelse	77	78
1 vecka	1	1
2 veckor	5	8
3 veckor	1	—
1 månad	6	7
Annat (längre tid)	7	5
Uppgift saknas	3	0
Samtliga	100	100

Avtal om fridagar

Endast ett litet antal husligt anställda har träffat avtal om fritid enligt de bestämmelser som ingår i hembiträdeslagen (1/2 fridag per vecka + varannan söndag ledig).

Avtalens innebörd framgår av följande:

Uppgiven överenskommen fritid	Hembiträden %	Hushållerskor %
Har inte avtal om fridagar	18	71
Har kommit överens om:		
1/2 fridag per vecka samt varannan söndag	6	1
1 fridag per vecka	15	3
1 1/2 fridag per vecka	27	9
2 fridagar per vecka	23	2
Annat	11	13
Samtliga	100	100

De äldre hembiträdena synes i mindre utsträckning ha avtal om fridagar samt har – i de fall avtal föreligger – i allmänhet träffat sämre överenskommelser än de yngre.

Avtal om rätt att ta emot besök

Hembiträdeslagen innehåller ingen bestämmelse om den anställdas rätt att ta emot besök under sin fritid i den bostad hon har hos arbetsgivaren. Av de hembiträden som bor hos arbetsgivaren uppgav dock 63 % att de har överenskommelse med arbetsgivaren om besök (34 % av hushållerskorna).

Av alla hembiträden (både de som har överenskommelse med arbetsgivaren och de som inte har det) anser sig 68 % kunna ta emot besök utan några förbehåll, medan endast 1 % uppger att de inte får ta emot besök. Övriga uppger olika slags förbehåll beträffande besöken. Bland hushållerskorna finns det ingen som uppger att hon inte får ta emot besök.

6.5 Kunskap om hembiträdeslagen

Till både de husligt anställda och arbetsgivarna ställdes vid intervjun frågan »Finns det någon lag som bestämmer hur arbets-

förhållandena inom privathem skall vara? Ordet »hembiträdeslag» användes inte vid intervjun och någon närmare beskrivning av vilket slags lag som avsågs med frågan gavs inte.

Av de husligt anställda anger 40 % att sådan lag finns, motsvarande siffra för arbetsgivare var 62 %. Vissa variationer efter bostadsort och ålder kan iakttagas:

Andelen som säger att en speciell lag finns	Hembiträden %	Arbetsgivare %
Stor-Stockholm	(59)	(63)
Annan stad med över 50 000 inv.	(42)	(66)
Mindre stad el. köping	40	64
Landsbygd	33	57

Arbetsgivarna säger sig således i väsentligt större omfattning känna till lagens existens.

I den yngsta gruppen av hembiträdena anger 40 % att en speciell lag finns, i åldern 21–35 år 52 % och i åldrarna över 35 år endast 27 %.

Delar man upp arbetsgivarna efter ålder och kön får man följande bild av deras vetskap om att en speciell lag finns som reglerar husligt arbete:

Ålder	% som säger att speciell lag finns	
	Kvinnor	Män
Upp till 35 år	62	(79)
36–50 år	75	(50)
51–65 år	(52)	(40)
66— år	(50)	(30)
Samtliga	65	42

Att en del arbetsgivare och anställda har sagt att en sådan lag finns innebär givetvis inte att de verkligen känner till lagens innehåll. Vid intervjuerna tillfrågades de som sade sig känna till lagen, huruvida den måste följas även om den anställda och arbetsgivaren är överens om en annan ordning. Härvid lämnades då följande svar:

Anser att lagen	Hembiträden %	Hushållerskor %	Arbetsgivare %
Alltid måste följas	14	(8)	13
Inte behöver följas om hembiträdet får bättre förhållanden	13	(22)	33
Inte behöver följas om arbetsgivaren får bättre villkor	1	(—)	1
Inte behöver följas om man kommer överens om någonting annat	65	(68)	49
Vet ej	6	(3)	4
Samtliga	100	100	100

Det är således endast 5 % (13 % av dem som kände till lagens existens) av alla hembiträden som anger att lagens bestämmelser måste följas med undantag för de fall där den anställda får bättre villkor. Av de hembiträden som känner till lagens existens är det endast 55 % som tror att lagen berör dem personligen (29 % bland hushållerskor). Vidare uppger endast 14 % av de anställda som känner till lagen att de har läst själva lagtexten.

De intervjuade uppger att de har fått kunskap om hembiträdeslagen på följande sätt:

Har fått information om lagen genom	Hembiträden %	Hushållerskor %	Arbetsgivare %
Tidningar	15	(23)	28
Arbetsförmedling	1	(2)	5
Arbetsgivare/anställda	13	(2)	0
Bekanta	21	(29)	13
Föredrag	15	(7)	5
Annat, vet ej	36	(36)	48
Samtliga	100	100	100

I den stora gruppen »annat, vet ej» ingår de som säger sig ha fått informationen genom att läsa lagtexten utan att säga hur de har fått tillgång till denna.

Anställda och arbetsgivare som sade sig känna till att en speciell lag finns för husligt arbetande tillfrågades om olika bestäm-

meler i den lagen. I det följande redovisas de frågor som togs upp. Allmänt gäller att variationerna mellan olika grupper av anställda (olika bostadsorter eller åldrar) och arbetsgivare dels är små, dels är svåra att analysera eftersom antalet individer som uppgifterna bygger på ofta är lågt. Genomgående förefaller yngre anställda och äldre arbetsgivare ha sämst kunskap om de olika lagbestämmelserna.

Uppsägningstid

Anser att lagen	Hembiträden %	Hushållerskor %	Arbetsgivare %
Inte innehåller någon bestämmelse	19	(2)	13
Föreskriver			
1 vecka	1	(—)	2
2 veckor	21	(43)	14
1 månad	8	(27)	12
annat	10	(4)	12
Vet ej om bestämmelse finns	43	(23)	28
Samtliga	100	100	100

Alla anställda tillfrågades även om vad som är brukligt beträffande hembiträdenas arbetsförhållanden. Frågan var ställd allmänt, dvs. den avsåg inte deras egen situation. En del av dessa frågor redovisas i det följande.

Av alla husligt anställda anser 54 % att det finns en bruklig uppsägningstid och de flesta av dessa (29 %) anser denna tid vara 2 veckor.

Ledighet

Anser att lagen	Hembiträden %	Hushållerskor %	Arbetsgivare %
Inte innehåller någon bestämmelse	2	(—)	3
Stadgar			
1 eftermiddag per vecka och varannan söndag	32	(40)	35
1 ½ fridagar per vecka	15	(17)	20
annat (ej specificerat)	24	(31)	30
Vet ej om bestämmelse finns	29	(12)	13
Samtliga	100	100	100

Av alla husligt anställda (både de som känner till lagen och de övriga) anser ungefär hälften att man brukar ha ett visst antal fridagar per vecka, men endast 5 % av dem anser att hembiträdeslagens bestämmelse (1/2 fridag/vecka + varannan söndag) är det brukliga. Övriga anser att mer fritid är bruklig. Således uppger även en stor del av dem som känner till hembiträdeslagens bestämmelser om ledighet att man brukar ha mera ledighet än vad hembiträdeslagen föreskriver.

Arbetstidens slut

Anser att lagen	Hembiträden %	Hushållerskor %	Arbetsgivare %
Inte innehåller någon bestämmelse	7	(2)	9
Stadgar			
kl. 18 el. tidigare	13	(26)	13
efter kl. 18 men senast 19	27	(36)	37
annat, (ej specificerat)	11	(17)	17
Vet ej om bestämmelse finns	43	(19)	24
Samtliga	100	100	100

Enligt hembiträdeslagen skall arbetet sluta senast kl. 19. Av alla husligt anställda anger 57 % att man brukar ha ett visst bestämt klockslag när man skall sluta och 30 % av samtliga anger att man brukar sluta kl. 18 eller tidigare.

Övertidsarbete

Åsikt om övertidsarbete	Hembiträden %	Hushållerskor %	Arbetsgivare %
Anser att lagen inte innehåller någon bestämmelse	4	(2)	4
Tror att sådan bestämmelse finns	43	(63)	62
Vet ej om det finns	53	(35)	34
Samtliga	100	100	100

De som säger att en sådan bestämmelse finns anför vanligen också att bestämmelsen föreskriver ersättning i form av kontanter eller ledighet.

Rätt att ta emot besök

De föregående frågeställningarna är alla sådana för vilka bestämmelser finns i den nuvarande hembiträdeslagen. För jämförelsens skull togs också med en fråga om ett förhållande som inte regleras av lagen, nämligen hembitrådets rätt att ta emot besök på sitt rum:

Åsikt om rätt att ta emot besök	Hembiträden %	Hushållerskor %	Arbetsgivare %
Anser att lagen inte har sådan bestämmelse	12	(5)	16
Anser att sådan bestämmelse finns	13	(12)	22
Vet ej om sådan bestämmelse finns	75	(84)	62
Samtliga	100	100	100

Det är väsentligt mindre andel anställda resp. arbetsgivare som tror att bestämmelse om besök finns än motsvarande andel beträffande frågor som verkligen berörs av lagen.

6.6 Andel hembiträden som enligt lagen är att rubricera som hembiträden

Hembiträdeslagen gäller inte alla husligt anställda, bl. a. är familjemedlemmar och personer som självständigt i husmoderns ställe sköter hushållet undantagna. Av de grupper anställda som vi har behandlat är det endast gruppen »hembiträden» som går in under lagen. Men även här ställs en del utanför genom att från lagens tillämpning undantas »avtal, som avser mindre antal dagar i veckan än sex» (1 §). Många anställda har som framgått ovan lediga lördagar och söndagar. I den följande tablan redovisas andelen hembiträden i vår undersökning för vilka hembiträdeslagen skall tillämpas:

Bostadsort	% hembiträden för vilka hembiträdeslagen gäller
Stor-Stockholm	(61)
Annan stad med över 50 000 invånare	(84)
Mindre stad eller köping	80
Landsbygd	77
Samtliga hembiträden	77

Bilaga 2 Några praktiska exempel på arbetstidsschema

I slutet av år 1965 vände sig utredningen till några familjer som hade anställda i hushållet och bad dem att lägga upp ett arbetstidsschema för den anställda, avpassat efter familjens behov av arbetsinsatser från hennes sida. Schemat skulle avse två veckor och bygga på en ordinarie veckoarbetstid av 45 timmar, alltså för hela perioden 90 timmar. Detta motsvarade den ordinarie arbetstid som då gällde enligt arbetstidslagarna. Under perioden fick dessutom utnyttjas högst 8 timmars övertidsarbete. Anledningen till att detta antal valdes var att det motsvarade vad som belöpte på en tvåveckorsperiod av ett årligt övertidsuttag om 200 timmar. Om möjligt borde schemat tillämpas praktiskt. Följande 12 svar inkom. De visar hur förhållandena enligt uppgiftslämnarna skulle komma att gestalta sig.

Familj 1

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i Stockholm. Ett barn, 2 år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun måndag–fredag kl. 8.15–16.55, restid mellan bostaden och arbetsplatsen 20 min.

Mannen vistas utomlands en stor del av året och har i övrigt mycket oregelbundna arbetstider.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag–fredag kl. 8.00–17.30. Varje lördag och söndag ledig. Sammanlagd arbetstid ($9,5 \times 10 =$) 95 tim.

Familj 2

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i Stockholm. Ett barn, 3 år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun kl. 9.00–16.00, restid mellan bostaden och arbetsplatsen 1 tim. 15 min.

Mannen kl. 8.00–16.55, restid mellan bostaden och arbetsplatsen 50 min.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag–fredag kl. 7.15–18.45, en lördag ledig, en lördag arbete kl. 7.15–13.15, söndagar lediga. Sammanlagd arbetstid ($11,5 \times 10 + 6 =$) 121 tim. På grund av handikap har den anställdas arbete gått ovanligt långsamt.

Familj 3

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i Stockholm. Ett barn, 2 år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun kl. 9–16 à 17, restid mellan bostaden och arbetsplatsen 15 min.

Mannen kl. 8.15–omkr. 16, restid mellan bostaden och arbetsplatsen 45 min.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag–fredag kl. 7.45–18.30, lördag kl. 9–omkr. 12. Ledig i genomsnitt 2 lördagar av 3 samt varje söndag. Sammanlagd arbetstid ($10,75 \times 10 + 3 =$) 110.5 tim.

Familj 4

A. Hushållets sammansättning

Ensam man i Stockholm. Två barn, 14 och 10 år.

B. Arbetsgivarens arbetstid

Kl. 8–16.45. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 30 min. Barnen i skola kl. 8–14 à 15.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag–fredag kl. 7.30–18. Måltidsraster kl. 9–10 och 13–14. Lördagar och söndagar lediga. Sammanlagd arbetstid exkl. raster ($8,5 \times 10 =$) 85 tim.

Familj 5

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i Stockholm. Ett barn, $3\frac{1}{2}$ år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun måndag–fredag kl. 8–16.45. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 1 tim.

Mannen måndag–fredag kl. 8–16.40. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 30 min.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag–torsdag kl. 7.30–17.15, fredag kl. 7.30–17. Inga särskilda raster »eftersom hembiträdet i alla fall har tillsynen av barnet». Varje lördag och söndag ledig. Sammanlagd arbetstid ($9,75 \times 8 + 9,5 \times 2 =$) 97 tim.

Familj 6

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i Stockholm. Två barn, 10 och 4 år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun kl. 9–17. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 15 min.

Mannen kl. 9–17. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 45 min.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag–fredag kl. 8–17.30. Varje lördag och söndag ledig. Sammanlagd arbetstid ($9,5 \times 10 =$) 95 tim.

Familj 7

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i mellansvensk stad. Ett barn, $1\frac{1}{2}$ år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun börjar sitt arbete kl. 8.15 och slutar på oregelbundna tider, ibland kl. 14.30, ibland kl. 18. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 10 min.

Mannen kl. 8–17. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 10 min.

C. Den anställdas arbetstid

Uppgifter om arbetstiderna har lämnats för tre 14-dagarsperioder enligt följande.

Period 1

Dag	Arbetstid	Antal tim.
O	8.45–16.00	7 t 15 m
To	7.45–15.45	8 t
F	7.45–17.30	9 t 45 m
L	ledig	—
S	ledig	—
M	7.45–17.30	9 t 45 m
Ti	7.45–17.30	9 t 45 m
O	7.45–14.30	6 t 45 m
To	7.45–17.30	9 t 45 m
F	7.45–16.00	8 t 15 m
L	ledig	—
S	ledig	—
M	7.45–17.00	9 t 15 m
Ti	7.45–16.00	8 t 15 m

S:a tim 86 t 45 m

Period 2

Dag	Arbetstid	Antal tim.
M	7.50—16.40	8 t 50 m
Ti	7.45—17.30	9 t 45 m
O	7.50—15.30	7 t 40 m
To	ledig (helg)	—
F	7.50—16.50	9 t
L	7.50—14.00	6 t 10 m
S	ledig	—
M	7.50—17.30	9 t 40 m
Ti	7.50—17.30	9 t 40 m
O	7.50—17.30	9 t 40 m
To	7.50—17.30	9 t 40 m
F	7.45—17.30	9 t 45 m
L	9.00—12.45	3 t 45 m
S	ledig	—
S:a tim		93 t 35 m

Period 3

Dag	Arbetstid	Antal tim.
M	7.50—15.00	7 t 10 m
Ti	7.50—17.30	9 t 40 m
O	7.50—17.30	9 t 40 m
To	7.50—17.30	9 t 40 m
F	7.50—15.00	7 t 10 m
L	ledig	—
S	ledig	—
M	7.50—17.30	9 t 40 m
Ti	7.50—17.30	9 t 40 m
O	7.50—16.45	8 t 55 m
To	7.50—17.30	9 t 40 m
F	7.50—16.30	8 t 40 m
L	7.50—12.30	4 t 40 m
S	ledig	—
S:a tim		94 t 35 m

Arbetstagaren får lämna arbetsplatsen vid hustruns hemkomst, vilket ibland kan bli kl. 14.30—15.00, men väljer ofta själv att stanna kvar över måltiden kl. 17.15—17.30.

Familj 8

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i mellansvensk stad. Två barn, 6 och 2 år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun måndag—fredag kl. 8—17. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 10 min.

Mannen kl. 8.10—senast 15.30. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 15 min.

C. Den anställdas arbetstid

Vecka 1

Dag	Arbetstid	Antal tim.
M	7.50—16.30	8 t 40 m
Ti	7.50—16.40	8 t 50 m
O	7.50—17.10	9 t 20 m
To	7.50—16.30	8 t 40 m
F	7.50—16.30	8 t 40 m
S:a tim.		44 t 10 m

Vecka 2

Dag	Arbetstid	Antal tim.
M	7.50—16.30	8 t 40 m
Ti	7.50—16.30	8 t 40 m
O	7.50—16.30	11 t 10 m
	20.00—22.30	
To	7.50—16.30	8 t 40 m
F	7.50—16.30	8 t 40 m
S:a tim.		45 t 50 m
varav övertid		2 t 30 m

Alla lördagar och söndagar lediga.

Familj 9

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i stad i södra Sverige. Fyra barn, 9, 6, 4½ år, 9 mån.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun kl. 8—12 tre dagar, kl. 8—14 en dag, kl. 12—16 en dag. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 10 min.

Mannen kl. 8—16 tre dagar, kl. 8—12 två dagar. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 10 min.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag—torsdag kl. 7.30—17.30, fredag kl. 7.30—16.30. Varje lördag och söndag ledig. Sammanlagd arbetstid (10 × 8 + 9 × 2 =) 98 tim.

Familj 10

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i mindre stad i södra Sverige. Två barn, 8 och 6 år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun måndag, tisdag, torsdag och fredag kl. 8.30–14.30, onsdag och lördag 7.50–11.30. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 7 min.

Mannen kl. 8.30–17. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen 10 min.

C. Den anställdas arbetstid

Dag	Arbetstid	Antal tim.
M	8.15–17.00	8 t 45 m
Ti	8.15–15.00	6 t 45 m
O	7.45–16.00	8 t 15 m
To	8.15–17.00	8 t 45 m
F	8.15–17.00	8 t 45 m
L	7.45–11.30	3 t 45 m

S:a tim. 45 t

(för två veckor 90 tim.)

Alla söndagar lediga.

Familj 12

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i stad i norra Sverige. Tre barn, 10, 6 och 1½ år.

B. Makarnas arbetstider

Båda makarna kl. 8–17. Restid mellan bostaden och arbetsplatsen för båda 10 min.

C. Den anställdas arbetstid

Måndag–fredag kl. 7.30–18. Lördag kl. 7.30–12.30 resp. 7.30–13. Varje söndag ledig. Sammanlagd arbetstid ($10.5 \times 10 + 5 + 5.5 =$) 115,5 tim.

Arbetstagaren är ledig alla helger och helgdagsaftnar samt dessemellan om någon av makarna har semester, jullov och liknande.

Familj 11

A. Hushållets sammansättning

Förvärvsarbetande makar i stad i norra Sverige. Tre barn, 7, 4 och 2 år.

B. Makarnas arbetstider

Hustrun har mycket oregelbunden arbetstid och måste kunna gå hemifrån kl. 8 och komma hem först kl. 18. Är i genomsnitt en gång i månaden på tjänsteresa 5–6 dagar i följd.

Mannen har ännu mer oregelbunden arbetstid och ännu fler tjänsteresor.

C. Den anställdas arbetstid

Två alternativ till veckoschema lämnas.

Alternativ 1: måndag–torsdag kl. 8–18, fredag kl. 8–17, lördag och söndag lediga. Sammanlagd arbetstid ($10 \times 4 + 9 =$) 49 tim.

Alternativ 2: måndag–fredag kl. 8–18 med en timmes rast utanför hemmet, lördag kl. 8–12, söndag ledig. Sammanlagd arbetstid ($9 \times 5 + 4 =$) 49 tim.

Den anställda arbetar faktiskt 55 timmar per vecka (dock en ledig lördag per mån). Det är svårt att få ned arbetstiden till 45 + 4 timmar.

Bilaga 3 Lagstiftning om husligt arbete i Danmark, Finland och Norge

1 Danmark

Danmark har till skillnad från de övriga nordiska länderna inte någon särskild hembiträdeslag. Arbetsvillkoren för vissa arbetstagare i husligt arbete är emellertid reglerade i en den 31 maj 1961 utfärdad *Medhjælperlov*, vilken har trätt i stället för en motsvarande lag av år 1921.

Medhjælperloven är tillämplig på arbetstagare som utför jordbruksarbete eller husligt arbete och som får kost och logi eller enbart kost hos arbetsgivaren. En stor del av lagens bestämmelser gäller bara för arbetstagare under 18 år, och flertalet av bestämmelserna är inte tillämpliga när anställningen avser kortare tid än en månad.

I lagen föreskrivs att anställningsavtal som ingås för sex månader eller längre tid skall upprättas skriftligen om endera parten begär det. Avtalstiden kan inte bestämmas till längre tid än ett år. Om avtalstiden har fastställts till en månad eller är obestämd, skall avtalet bestå till dess det sägs upp av endera parten. Avtalet kan sägas upp senast den 15 i en månad att upphöra vid månadens utgång. Har avtal i annat fall träffats för bestämd tid upphör det att gälla vid utgången av denna tid. Arbetstagaren har dock alltid rätt att i samband med havigenskap eller ingående av äktenskap säga upp avtalet senast den 15 i en månad till upphörande vid nästa månadsskifte.

Om arbetstagaren har varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall under en månads tid, får envar av parterna säga upp avtalet med 14 dagars uppsägningstid. Om arbetsgivaren dör eller försätts i konkurs, kan avtalet sägas upp från endera sidan med tre månaders uppsägningstid.

Lagen innehåller vidare en rad bestämmelser om rätt för parterna att bringa avtalet att upphöra omedelbart utan att iaktta uppsägningstid. Sådan rätt tillkommer arbetsgivaren bl. a. om falska intyg har åberopats från arbetstagarens sida vid anställandet, om arbetstagaren saknar för arbetet nödvändig kunskap, som hon uttryckligen har försäkrat sig ha eller som arbetsgivaren rimligen kunnat räkna med att hon skulle besitta, om arbetstagaren lider av smittsam sjukdom eller på grund av sjukdom e. d. inte är skickad för arbetet samt om arbetstagaren grovt åsidosätter sina skyldigheter eller grovt kränker ordningen i huset. Arbetstagaren å sin sida har motsvarande rätt bl. a. om arbetsgivaren inte betalar förfallen lön, vägrar att ge arbetstagaren vederbörlig ledighet eller använder henne till arbete i strid mot lag eller avtal, om kost och bostad som arbetsgivaren tillhandahåller inte är av tillbörlig beskaffenhet, om arbetsgivaren i övrigt grovt åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren samt om arbetsgivaren flyttar längre sträcka än 7 km eller från stad till landet eller omvänt.

Nu angivna regler rörande avtalets in-

gående och upphörande är med undantag för reglerna om uppsägning vid havandeskap, äktenskap och sjukdom inte tillämpliga i fråga om arbetstagare över 18 år.

För det fall att något avtal inte har träffats om lörens storlek föreskrivs, såvitt rör arbetstagare under 18 år, att arbetstagaren kan kräva en lön som motsvarar vad som är gängse för arbetstagare i motsvarande ställning. Varje arbetstagare har rätt att fordra att lönen betalas ut månadsvis.

Rörande beskaffenheten av kost och bostad innehåller lagen en rad bestämmelser som är tillämpliga beträffande både äldre och yngre arbetstagare och även gäller kortvariga anställningar. Kosten skall vara god, närande, tillräcklig och vällagad. I fråga om arbetstagarens rum meddelas detaljerade föreskrifter, innebärande i huvudsak att rummet skall vara tätt, ljus, luftigt, låsbart samt försett med fönster, uppvärmnings- och belysningsanordningar, erforderliga möbler och låsbara förvaringsutrymmen. Arbetstagaren skall vidare ha tillgång till tvättmöjligheter. Rum som tas i bruk sedan lagen har trätt i kraft får användas bara för en person. Frågor om beskaffenheten av erbjuden bostad kan underställas arbetsstilsynet.

Lagen saknar detaljerade föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning. Danmark har f. ö. inte heller någon motsvarighet till vår allmänna arbetstidslag. Såvitt rör arbetstagare under 18 år innehåller dock medhjälperloven vissa allmänna regler om arbetstiden. Den får inte överstiga det antal timmar som normalt gäller för vuxna arbetstagare på orten. För förberedelse- och avslutningsarbeten får den anställda tas i anspråk utöver den normala arbetstiden, dock högst en halv timme om dagen. Arbetstagare över 16 år kan vidare anlitas för overtidsarbete i samband med olyckshändelser och andra oförutsedda tilldragelser. I sådant fall har arbetstagaren anspråk på kompensation i form av fritid. Nattarbete får inte förekomma utan giltigt skäl, och när sådant arbete har ägt rum skall arbetstagaren beredas motsvarande vila följande dag. För arbetstagare som deltar i skol-

undervisning skall arbetstiden förläggas på sådant sätt att skolarbetet inte hindras. Arbetstagaren får inte använda den som är under 18 år till arbete som kan antas överstiga arbetstagarens krafter.

Arbetstagare som drabbas av sjukdom eller olycksfall sedan anställningen har tillträtts får trots detta uppbära lön så länge anställningen består. Den som är bosatt hos arbetsgivaren har dessutom anspråk på kost och logi samt erforderlig vård. Om den anställda inte är bosatt hos arbetsgivaren och inte heller intagen på sjukhus har hon rätt till kostersättning. Om arbetstagaren själv har vållat sjukdomen uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet, bortfaller rätten till lön och kostersättning. Reglerna om arbetstagares sjukdom gäller även för den som är över 18 år.

Arbetsgivare som har vägrat att låta arbetstagaren tillträda anställningen eller utan vederbörlig uppsägning har skilt arbetstagaren därifrån och inte haft laga skäl för åtgärden är skyldig att utge skadestånd till arbetstagaren. Rätt till skadestånd tillkommer även arbetstagare som har hävt avtalet på grund av att arbetsgivaren åsidosatt sina skyldigheter. Arbetsgivaren är å sin sida berättigad till skadestånd av arbetstagare som utan giltigt förfall har underlåtit att tillträda anställningen eller som olovligen har lämnat denna. Skadeståndet är normerat och skall som huvudregel motsvara lönen för tiden till dess avtalet tidigast kunnat bringas att upphöra genom uppsägning. Skadestånd som tillkommer arbetstagare skall dessutom omfatta kostersättning. Skadeståndet får högst motsvara två månaders lön, om inte högre belopp kan krävas med stöd av allmänna skadeståndsrättsliga regler.

Överträdelse av lagens bestämmelser om kost, bostad, arbetstid och vård under sjukdom bestraffas med böter.

2 Finland

I Finland regleras förhållandena på det hushållsarbets område av en den 7 januari

1949 utfärdad *hembiträdeslag*. Av betydelse i detta sammanhang är också bestämmelserna i lagen den 1 juni 1922 om *arbetsavtal*, vilka skall gälla i den mån inte annat har föreskrivits i särskild lag.

Lagen om arbetsavtal är tillämplig på varje avtal, varigenom den ena parten har åtagit sig att mot ersättning utföra arbete åt den andra parten under dennes ledning och uppsikt. Hembiträdeslagen är tillämplig när arbetstagaren har förbundit sig att mot ersättning utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hem. Härifrån finns emellertid en rad undantag. Hembiträdeslagen gäller sålunda i likhet med motsvarande svenska lag inte kortvariga anställningar och deltidsanställningar och inte heller då arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj, husföreståndarinna, hushållerska eller annan som har förbundit sig att självständigt på eget ansvar sköta hemmet. Från lagens tillämpningsområde är vidare undantagna hushållspraktikanter som arbetar under tillsyn av myndighet, examinerade barnsköterskor som har anställts enbart för vård av barn och därmed sammanhängande sysslor, personer som har anställts för vård av sjuka samt arbetstagare som regelbundet deltar i jordbruksarbete eller biträder i en av arbetsgivaren bedriven tillståndskrävande härbärgerings- och förplägnadsrörelse.

Enligt lagen om arbetsavtal kan avtalet upprättas muntligen eller skriftligen, men vid muntligt avtal är part skyldig att på motpartens begäran utfärda skriftligt intyg rörande avtalets innehåll. Avtalet kan ingås för bestämd tid eller tills vidare. Om arbetsförhållandet fortsätter efter utgången av en i avtalet bestämd tid, anses avtalet förlängt tills vidare. Avtal som gäller tills vidare skall upphöra efter uppsägning. Uppsägningstiden är i hembiträdeslagen bestämd till 14 dagar.

Om arbetsgivaren dör eller försätts i konkurs, kan enligt lagen om arbetsavtal avtalet alltid sägas upp från endera sidan, och uppsägningstiden är då 4 veckor resp. 14 dagar. Kvinnlig arbetstagare kan alltid säga upp avtalet med 14 dagars uppsäg-

ningstid i samband med att hon ingår äktenskap.

I vissa fall har parterna rätt att bringa avtalet att upphöra omedelbart utan att iaktta uppsägningstid. Bland de omständigheter som enligt lagen om arbetsavtal berättigar arbetsgivaren att vidta sådan åtgärd kan nämnas, att arbetstagaren har lämnat felaktiga uppgifter vid avtalets ingående, visar sig uppenbart oskicklig för arbetet, på grund av sjukdom blir arbetsoförmögen mer än 14 dagar, allvarligt åsidosätter sina plikter enligt avtalet eller gör sig skyldig till vissa grövre förseelser mot arbetsgivaren. Motsvarande rätt tillkommer arbetstagaren, om arbetsgivaren har lämnat felaktiga uppgifter vid avtalets ingående, om arbetsgivaren lider av smittsam sjukdom eller arbetet eljest är skadligt för den anställdas hälsa, om lön inte betalas i föreskriven ordning samt om arbetsgivaren på annat sätt allvarligt åsidosätter sina plikter eller gör sig skyldig till vissa grövre förseelser mot arbetstagaren. Den anställda får dessutom enligt hembiträdeslagen bringa avtalet att upphöra inom en vecka från det att hon har fått besked om att arbetsgivaren skall flytta med sitt hushåll till annan ort.

Lön i pengar skall enligt hembiträdeslagen utbetalas den 15 och den sista dagen i varje månad, om inte annat har avtalats. Rörande kost och bostad som ingår i lönen föreskrivs i lagen om arbetsavtal, att kosten skall vara tjänlig och tillräcklig samt bostaden i behörigt skick, tillfredsställande i sanitärt avseende och tillräckligt rymlig. Om hembiträde har tillförsäkrats eget rum, får enligt särskild föreskrift i hembiträdeslagen arbetsgivaren och dennes familj inte utnyttja rummet för egen räkning.

Den finländska hembiträdeslagen innehåller till skillnad från motsvarande svenska lag en direkt reglering av de anställdas arbetstid. I lagen föreskrivs nämligen att den ordinarie dagliga arbetstiden inte får överstiga 10 timmar, måltidsraster inberäknade. Arbetstiden kan fördelas på olika perioder under dagen. Arbetet får börja tidigast kl. 6, om inte annat har överenskommit, och skall sluta senast kl. 19. På landsbygden

kan dock under sommarhalvåret tiden genom överenskommelse förlängas till kl. 20.

Arbetstagaren skall vara ledig dels en vardag i veckan från kl. 14 eller, efter överenskommelse, två vardagar från kl. 17, dels varannan sön- och helgdag hela dagen eller, efter överenskommelse, varje sön- och helgdag från kl. 15, dels slutligen självständighetsdagen och 1 maj från kl. 15. De dagar då fritiden skall börja kl. 14, 15 eller 17 får arbetstiden inklusive måltidsraster inte överstiga resp. 5, 6 och 8 timmar. Den föreskrivna fritiden kan efter överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet på annan tid.

Den anställda är skyldig att på sin fritid utföra sådant arbete som nödvändiggörs av sjukdom inom arbetsgivarens familj och i lanthushåll även av sjukdomar eller födelser bland djuren. I övrigt kan övertidsarbete äga rum på annan tid än fastställd fridag enligt särskild överenskommelse mellan parterna. I lanthushåll får fridag efter överenskommelse tas i anspråk för brådiskande arbete med sådd och skörd.

Ersättning för övertidsarbete skall utgå antingen i pengar eller i form av motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Övertidsarbete efter kl. 24 skall ersättas dubbelt. Övertid ersättning i pengar skall utgöra 1 % av månadslönen för varje arbetad timme. Om övertidstjänstgöringen bara har bestått i passning av barn eller därmed jämförlig vaktjänst, skall ersättning inte utgå annat än om särskild överenskommelse har träffats därom.

Anteckningar om bl. a. fritid, övertidsarbete och ersättning därför skall införas i en arbetsbok enligt fastställt formulär.

Enligt lagen om arbetsavtal får arbetstagaren vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall, som inte har vållats av arbetstagaren själv uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet, under de första 14 dagarna uppbära lön med avdrag för bl. a. understöd från understödskassa eller försäkringsanstalt. Anställd som är i arbetsgivarens hus och kost har dessutom rätt till nödig vård under samma tid. Det åligger enligt hembiträdeslagen arbetstagaren att på

begäran anskaffa och för arbetsgivaren förete intyg rörande sitt hälsotillstånd.

Enligt lagen om arbetsavtal är arbetsgivaren i anslutning till att avtalet upphör skyldig att på begäran utfärda intyg rörande anställningens art och tiden för anställningen. Om så påfordras skall intyget dessutom innehålla vitsord rörande arbetstagarens skicklighet, flit och uppförande samt besked om orsaken till att anställningen upphör.

Hembiträdeslagen innehåller vissa särskilda regler om minderåriga hembiträden, varmed avses de som är under 16 år. För sådant hembitråde får den ordinarie bruttoarbetstiden inte överstiga 8 timmar per dygn, övertidsarbete får förekomma högst 7 timmar i veckan, och ersättning för övertidsarbete skall alltid utgå i form av fritid. Minderårigt hembitråde får inte sysselsättas med arbete som kan skada hennes hälsa eller hämma hennes kroppsliga utveckling eller som medför fara i sedligt avseende, och hon skall beredas erforderliga raster i arbetet. Arbetsgivare som åsidosätter bestämmelserna om minderåriga hembiträden kan tilldelas varning av barnskyddsmyndigheten, och nämnden kan också förbjuda arbetsgivaren att ha minderårigt hembitråde anställt med verkan att arbetsavtalet omedelbart upphör att gälla.

I lagen om arbetsavtal föreskrivs att part som utan laga skäl bryter mot ingånget arbetsavtal blir skyldig att utge skadestånd till motparten. Rätt till skadestånd tillkommer vidare den som har bragt avtalet att upphöra på grund av visst klandervärt förhållande på motpartens sida. Några särskilda regler om skadeståndets beräkning finns inte.

Hembiträdeslagen innehåller inte några särskilda bestämmelser om skadestånd. Där emot stadgas bötesstraff för arbetsgivare som bryter mot föreskrifterna om minderåriga hembiträden.

Enligt hembiträdeslagen åligger det yrkesinspektör att på begäran lämna råd och anvisningar i frågor som sammanhänger med lagen. Någon kontroll av att lagen efterlevs förekommer däremot inte.

3 Norge

I Norge regleras arbetsförhållandena på det husliga arbetets område av en lag den 31 maj 1963 om *arbeidsvilkår for hushjelp*, vilken har trätt i stället för en tillfällig lag i samma ämne av år 1948.

Den norska lagen har ett betydligt mer vidsträckt tillämpningsområde än motsvarande svenska och finländska lagar. Den gäller för alla arbetstagare som har anställts av privat arbetsgivare med huvudsaklig uppgift att utföra husligt arbete eller vårdarbete i privat hem eller hushåll, och undantagna är bara arbetstagare för vilka den allmänna lagen om arbetarskydd eller jordbruksarbetarlagen är tillämplig samt auktoriserade sjuksköterskor. För vissa särskilda kategorier av arbetstagare gäller emellertid undantagsbestämmelser av olika slag.

I lagen föreskrivs att anställningsavtalet, om endera parten begär det, skall upprättas skriftligen.

Uppsägningstiden är i lagen bestämd till 14 dagar, men för heltidsanställd arbetstagare som har kost och logi hos arbetsgivaren utsträcks uppsägningstiden efter 5 års anställning till en månad och efter 10 års anställning till 3 månader. Överenskommelse om annan uppsägningstid kan träffas genom skriftligt avtal.

Om arbetstagaren är havande kan hon inte sägas upp med kortare uppsägningstid än en månad, och om uppsägningen sker mindre än 10 veckor före den beräknade nedkomsten upphör anställningen tidigast 6 veckor efter denna. Motsvarande regler gäller beträffande arbetstagarens rätt att säga upp avtalet vid husmoderns havandeskap. Om husmodern eller den som är i hennes ställe blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall utsträcks uppsägningstiden likaledes till en månad.

Om arbetsgivaren dör blir arbetstagaren inte skyldig att utföra annat arbete för dödsbodelägarnas räkning än biträda med boets avveckling. Dödsboet har rätt att säga upp avtalet men måste iaktta föreskriven uppsägningstid.

Rätt att bringa avtalet att upphöra ome-

delbart utan uppsägningstid föreligger, om motparten vid avtalets ingående har undanhållit eller lämnat oriktiga uppgifter om omständigheter av väsentlig betydelse, grovt eller vid upprepade tillfällen åsidosatt sina åligganden enligt lag och avtal eller gjort sig skyldig till straffbara eller otillbörliga handlingar, som är av den arten att det inte rimligen kan begäras att avtalet skall bestå till uppsägningstidens utgång. Arbetstagaren har dessutom sådan rätt om det oförutsett inträder väsentliga och varaktiga förändringar i arbetsförhållandena, som inte beror på sjukdom, olycksfall eller havandeskap inom hushållet.

Beträffande lörens storlek råder avtalsfrihet, men vederbörande departement kan utse en särskild nämnd med representanter för arbetsgivare och arbetstagare, vilken skall ha till uppgift att fastställa normer till ledning för avtal om lön m. m. samt att biträda departementet i frågor som rör de av lagen reglerade arbetsförhållandena.

Lönen skall utbetalas minst två gånger i månaden om inte annat har avtalats. Avdrag från lönen får göras endast med stöd av skriftlig överenskommelse eller av lag eller då det är fråga om ersättning för skada, som arbetstagaren har vållat uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Beträffande arbetstagarens rum föreskrivs, att detta skall vara låsbart och ordentligt utrustat samt uppfylla de allmänna krav som ställs på boningsrum. Arbetstagaren skall disponera låsbara förvaringsmöbler samt ha tillgång till tvättställe och, om det finns badrum, rätt till ett bad i veckan. Arbetstagaren kan inte åläggas att dela rum med familjens barn i andra fall än då det gäller spädbarn, som hon särskilt har anställt för att sköta.

Lagen innehåller en allmän regel om skyldighet för arbetsgivaren att anordna arbetet så, att arbetstagaren skyddas mot skador, samt för arbetstagaren att förhålla sig på sådant sätt att skador och olyckor undviks.

Den norska lagen innehåller en tämligen detaljerad reglering av frågorna om ordinarie arbetstid och övertidsarbete. Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 9 tim-

mar om dagen. Parterna kan dock komma överens om utsträckning av arbetstiden vissa dagar till högst 10 timmar mot motsvarande ledighet andra dagar. I arbetstiden inräknas måltidsraster om inte arbetstagaren är helt ledig under rasten. Arbetsdagen skall sluta senast kl. 19.

Övertidsarbete eller vakttjänst får åläggas arbetstagaren högst 3 gånger i veckan och högst 10 gånger under en fyraveckorsperiod. Arbetstagare under 18 år får dock inte användas till övertidsarbete och inte heller till vakttjänst efter kl. 22. Undantag från dessa regler medges i nödfallsituationer, dvs. vid akut sjukdom, olycka eller andra ovanliga och oförutsedda händelser.

För övertidsarbete är arbetstagaren berättigad till ersättning i fritid eller i pengar. Om inte för arbetstagaren förmånligare villkor har avtalats, skall ersättningen per timme utgöra antingen $1\frac{1}{4}$ timmes fritid eller 1 % av den kontanta månadslönen, dock lägst 3 kr. Om övertidsarbetet samma dag omfattar mer än 3 timmar, skall emellertid ersättningen för varje överskjutande timme utgöra antingen $1\frac{1}{2}$ timmes fritid eller nyssnämnda kontantersättning med 25 % förhöjning. För allt övertidsarbete efter kl. 24 slutligen skall ersättning i fritid utgå med 2 timmar per arbetad timme och kontantersättningen förhöjas med 75 %. Övertidserättning i fritid skall utges inom 4 veckor och i pengar vid nästa lönebetalningstillfälle.

Med vakttjänst (»tilsynsvakt») åsyftas att en arbetstagare som bor på arbetsplatsen åtar sig att stanna hemma på sin fritid för passning av barn eller liknande. Om inte särskilt avtal har träffats därom, utgår ingen ersättning för sådan vakttjänst. Arbetstagaren har dock rätt till övertidserättning i den mån hon utför arbete eller vakttjänsten innebär att hon måste hålla sig vaken efter kl. 22. Om tjänstgöring av nu åsyftad art åläggs arbetstagare som inte bor på arbetsplatsen skall övertidserättning alltid utgå.

Lagens regler om ordinarie arbetstid, övertidsarbete och vakttjänst är inte tillämpliga på alla kategorier arbetstagare.

Undantagna är sålunda till en början alla deltidsanställda, dvs. de som har anställts för att arbeta mindre än 5 hela dagar i veckan hos samme arbetsgivare. Undantag gäller vidare för vissa heltidsanställda som är över 18 år. Hit hör arbetstagare i hem, där det finns barn under 16 år och båda makarna eller en ensam familjeförsörjare har heldagsarbete utanför hemmet, under förutsättning att arbetstagaren bor på arbetsplatsen, samt vidare personer som har anställts huvudsakligen för vård av spädbarn eller åtagit sig att huvudsakligen syssla med vård av sjuka och gamla.

Lagen innehåller vissa föreskrifter om fridagar, vilka till skillnad från arbetstidsreglerna i övrigt är tillämpliga beträffande alla heltidsanställda arbetstagare med längre anställningstid än 3 veckor. Arbetstagaren är berättigad till fridag varannan sön- och helgdag samt en bestämd vardag i veckan efter kl. 13. Parterna kan dock komma överens om att i stället tillämpa en sådan ordning, att varje sön- och helgdag är helt ledig. I nödsituationer kan arbetstagaren åläggas att arbeta på fridag och blir då berättigad till ersättning som för övertidsarbete.

Om den anställda blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall som har inträffat sedan hon tillträtt anställningen, gäller följande regler. Har den anställda kost och logi hos arbetsgivaren, åligger det denne att dra försorg om henne under en månad men däremot inte att betala någon kontant lön. Om arbetsgivaren inte drar försorg om den anställda, får denna i stället uppbära den kontanta delen av lönen och, såvida hon inte är intagen på sjukhus, även kostersättning. Har den anställda kost men inte logi hos arbetsgivaren, får hon under motsvarande tid uppbära kostersättning men ingen kontantlön. Andra arbetstagare har inte anspråk på några förmåner från arbetsgivaren i samband med sjukdom, och sådana förmåner tillkommer över huvud taget inte den som har anställts för kortare tid än 2 månader. För arbetstagare med mer än 10 års anställning är å andra sidan den tid under vilken förmånerna skall utgå ut-

sträckt till 3 månader. Arbetstagaren kan inte gå miste om sina förmåner genom att avtalet sågs upp efter det att arbetsoförmågan har inträtt.

Arbetsgivaren är skyldig att på begäran utfärda betyg, som minst skall innehålla uppgift om arbetets art och anställningstiden.

Lagen innehåller vissa särbestämmelser till skydd för barn och ungdom. Den som är under 15 år eller som ännu är skolpliktig får i princip inte användas till arbete som regleras av lagen. Dock får den som har fyllt 13 år anlitas för tillsyn av barn och lättare budtjänst högst 2 timmar dagligen vardagar. Arbetstiden skall då vara förlagd mellan kl. 8 och kl. 18 och arbetstiden och skoltiden får tillsammans inte överstiga 7 timmar. Beträffande arbetstagare under 16 år föreskrivs, att läkarundersökning skall företas före anställningen och med jämna mellanrum under anställningstiden.

Arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig, om han utan giltigt skäl underlåter att ta i sin tjänst person som han har anställt eller avskedar arbetstagare utan sådant skäl eller om han i övrigt grovt eller vid upprepade tillfällen bryter mot sina plikter enligt lag och avtal. Arbetstagaren kan åläggas att utge skadestånd om hon utan giltigt skäl har underlåtit att tillträda tjänsten eller utan sådant skäl har lämnat tjänsten. Skadeståndet kan jämkas med hänsyn till omständigheterna och vid särskilt förmildrande omständigheter helt bortfalla. Skadestånd som arbetsgivaren har att erlagga kan, om så anses skäligt, utgå även för annan än ekonomisk skada. Några straffbestämmelser finns inte i lagen. Vissa överträdelse av denna torde dock kunna beivras med stöd av 41 kap. i den allmänna strafflagen, vilket handlar om förseelser i enskilda tjänsteförhållanden.

Statens arbetstilsyn och motsvarande kommunala organ skall sprida upplysning om lagen, och var och en har rätt att vända sig dit för vägledning rörande parternas rättigheter och skyldigheter enligt lagen. Myndigheterna har däremot inte någon rätt eller plikt att företa inspektioner i hemmen.

Vissa tvister rörande lagens tillämpning skall prövas av Arbetstilsynsrådet. I dess avgöranden skall delta företrädare för arbetsgivare och arbetstagare på området.

Bilaga 4

Avtal om anställning i husligt arbete

Hänvisningar till paragrafer gäller lagen om arbetstid m m i husligt arbete.

Arbetsgivare
Arbetsstagare

Anställningstid

Fr o m den / 19 _____	Tills vidare med _____ dagars uppsägningstid
Fr o m den / 19 _____	To m den / 19 _____

Om inte parterna har kommit överens om något annat är uppsägningstiden 14 dagar (14 §).

Arbetstid

Ordinarie arbetstid

För varje period om 4 veckor får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 40 timmar per vecka i genomsnitt. Raster räknas in i arbetstiden om inte arbetsstagaren fritt förlogar över sin tid och har rätt att lämna arbetsplatsen under rasten (2 §).

Övertid för tillsyn

Efter överenskommelse får övertid tas ut för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem som inte kan ta värd om sig själv, i den mån detta behövs på grund av att hushållets medlemmar har förvärvsarbete utanför hemmet. Sådan övertid får inte överstiga 40 tim under en 4-veckorsperiod (5 §).

Annan övertid och jourtid tas ut

- efter särskild överenskommelse mellan parterna
- enligt arbetsgivarrens bestämmande. Arbetsstagaren skall få besked om att övertid eller jourtid skall tas ut senast samma dag före kl _____
- Skall övertid eller jourtid tas ut på fredag skall arbetsstagaren få besked om det senast närmast föregående tjänstgöringsdag före kl _____

Efter överenskommelse får övertid tas ut när det föreligger särskilda skäl, dock inte mer än 48 tim under en 4-veckorsperiod och högst 200 tim under ett år. Dessutom kan övertid tas ut för tillsyn av barn m m (se ovan). Med jourtid menas tid då arbetsstagaren står till arbetsgivarrens förfogande på arbetsplatsen för att utföra arbete om det skulle behövas. Som jourtid räknas inte tid då arbetsstagaren utför arbete för arbetsgivarrens räkning. Jourtid får — efter överenskommelse — tas ut med högst 48 tim under en 4-veckorsperiod. Arbetsstagare som är under 18 år får inte arbeta mer än sammanlagt 10 tim under ett dygn och 54 tim under en vecka (2, 4, 11 §§).

Avlöning

Kontant lön

Naturförmåner

Bostad	Kost	Kostersättning under fridagar _____ kr per dag
--------	------	---

Om fri kost ingår i förmåner har arbetsstagaren rätt till kostersättning under fridag, om inte arbetsgivarren tillhandahåller kost då. Ersättningen beräknas lämpligen enligt skattemyndigheternas anvisningar (se skatttabellen).

Ersättning för övertid och jourtid skall utgå

- kontant
 i form av ledighet på ordinarie arbetstid

Kontant ersättning

för regelbunden övertid för tillsyn _____ kr per månad		
_____ kr per tim	_____ kr per tim efter kl _____	sön- och helgdag
för jourtid måndag—lördag _____ kr per tim		
_____ kr per tim	_____ kr per tim efter kl _____	sön- och helgdag
Ersättning i form av ledighet		

Arbetsstagare har alltid rätt till särskild ersättning för jourtid och övertid. Ersättningen skall utgå i pengar, men parterna kan komma överens om att ersättning i stället skall utgå som ledighet under ordinarie arbetstid (9 §).

Semester

I fråga om semester tillämpas semesterlagens regler.

Enligt semesterlagen har arbetsstagare rätt till en dags semester för varje månad under föregående år då arbetsstagaren har arbetat åt arbetsgivaren minst 8 dagar och till 2 dagars semester för varje månad då arbetsstagaren arbetat minst 15 dagar. Söndagar räknas inte in i semestern. Om arbetsstagaren slutar utan att ha fått sin semester betalas i stället semesterersättning. Arbetsstagare med fri kost har rätt till kostersättning under semestern. Ersättningen beräknas lämpligen på samma sätt som kostersättning under fridagar.

Andra avtalsvillkor

Detta avtal är upprättat i två exemplar.

Ort och datum _____ / 19____	
Arbetsgivare _____	Arbetsstagare _____

Avtalet upphör att gälla den _____ / 19____	
Ort och datum _____ / 19____	
Arbetsgivare _____	Arbetsstagare _____

Utdrag ur Lag om arbetstid m m i husligt arbete

3 § Erfordras att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid påkommande behov utföra arbete, får jourtid tagas ut härför med högst 48 timmar under en tidrymd av fyra veckor. Som jourtid skall icke anses tid under vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

4 § Övertid får tagas ut, när särskilda skäl föreligger, med högst 48 timmar under en tidrymd av fyra veckor, dock högst 200 timmar under ett kalenderår.

5 § Utöver vad som följer av 4 § får övertid tagas ut för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv, i den mån det behövs på grund av att hushållets medlemmar har förvärsarbete utanför hemmet. Sådan övertid får ej överstiga 40 timmar under en tidrymd av fyra veckor.

6 § Utan hinder av bestämmelserna i 4 och 5 §§ får övertid tagas ut i den mån det oundgängligen påkallas på grund av olyckshändelse eller akut sjukdomsfall eller annan sådan omständighet, som ej kunnat förutses.

7 § I fråga om skyldighet för arbetstagare att stå till arbetsgivarens förfogande under jourtid eller utföra arbete på övertid gäller vad som kan anses vara överenskommet mellan parterna. Arbetstagare är dock alltid skyldig att utföra övertidsarbete när det påkallas av förhållande som avses i 6 §.

8 § Arbetsgivare skall föra erforderliga anteckningar om jourtid och övertid. Arbetstagare har rätt att taga del av anteckningarna.

Exempel på

Anteckningar om jourtid och övertid

enligt 3-6 § § lagen om arbetstid m m i husligt arbete

Jourtid (3 §)	Övertid ent 4 §	Övertid ent 5 §	Övertid ent 6 §	Tid för tjänstgöring			Antal timmar		Ersättning			
				datum	från klockan	till klockan	för kontant ersättning a) b)	för kompen- sation i ledighet a) c)	datum för utbetalning b)	summa kronor	datum då ledighet uttagits	arbets- tagarens kvittering
		X		1968 5/11	16.30	17.15	3/4		15/11	00		7 ⁰⁰
			X	6/11	16.30	22.00	3 1/2		15/11	00		7 ⁰⁰
			X	6/11				2			23/11	7 ⁰⁰
X				7/11	16.30	21.15	4 3/4		15/11	00		7 ⁰⁰
		X		12/11	16.30	18.00	1 1/2		15/11	00		7 ⁰⁰

Bilaga 6

Tjänstgöringsintyg

Intygsblankett enl 16 § lagen om arbetstid m m i husligt arbete.

Efternamn och samtliga förnamn				Personnummer år mån dag -nr			
Anställningstid							
Familiens storlek antal vuxna antal barn		Barnens ålder		Bostadens storlek		Arbetet har i huvudsak utförts <input type="checkbox"/> självständigt <input type="checkbox"/> under ledning	
Huvudsakliga arbetsuppgifter							

Vitsord

(Ifylla på begäran om anställningen varat mer än en månad)

Skicklighet i arbetet	Arbetsvillighet	Ordning
Övriga upplysningar		
Avtalet har uppsagts av		
Anledning till uppsägning, då denna skett av arbetsgivaren		

Tjänstgöringsintyg

16 §. När anställningsavtal uppsagts skall arbetsgivaren på begäran lämna arbetstageren Intyg angående anställningen. Intyget skall innehålla besked om arbetsuppgifternas art och anställningstiden. Har anställningen varat mer än en månad skall, om arbetstageren begär det, desutom lämnas vitsord rörande skicklighet, arbetsvillighet och ordning i arbetet samt upplysning om vem som sagt upp avtalet och, om uppsägningen gjorts av arbetsgivaren, rörande anledningen därtill.

Förbehåll som inskränker arbetstagerens rätt enligt denna paragraf är utan verkan.

Vitsord

Skicklighet i arbetet	Arbetsvillighet	Ordning
berömlig 3	mycket god (normalbetyg) 3	mycket god (normalbetyg) 3
god (normalbetyg) 2	god 2	god 2
mindre god 1	mindre god 1	mindre god 1
undermålig 0		

Ort och datum	Arbetsgivarens namnunderskrift
Arbetsgivarens adress	Telefonnummer —

Nordisk udredningsserie (Nu) 1968

Kronologisk förteckning

1. Nordisk patentråd. Tredje instans i patentsaker.
4. Københavns lufthavns fremtid.
5. Handelsdokumentguide.
6. Konsumentlovgivning i Danmark, Finland, Norge og Sverige.
7. Nordisk samarbejde om lægemidler.
8. Nordisk gränsregion. Näringspolitik och samhällsservice.
9. Nordic Economic and Social Cooperation.
10. Harmonisering av socialhjälpstiftningen i de nordiska länderna.
11. Langtidsplan for Nordforsk.
12. Kulturformidling. Mål og midler.
13. Samnordisk social utbildning.
14. Den obligatoriska skolan i Norden.
15. Indstilling om udvidet kernekraftsamarbejde i Norden.

Statens offentliga utredningar 1968

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Handläggningen av säkerhetsfrågor. [4]
Trafikmålsutredningar. [19]
Förvaltningslag. [27]
Intersexuellas konststillhörighet. [28]
Verkställighet av utländska domar. [40]
Utsökningsrätt VII. [41]
Dagspressens situation. [48]
Vattenlagens torrläggningsbestämmelser. [51]
Fylleristaffutredningen. 1. Bot eller böter. Del 1. [56] 2. Del 2. Bilagor. [58]
Utsökningsrätt VIII. [64]

Försvarsdepartementet

Ekonomisystem för försvaret. [1]
Ekonomisystem för försvaret. Bihang. [2]
Säkerhetspolitik och försvarsutgifter. [10]
Frivilligförsvaret 1. [54]

Socialdepartementet

Pensionstillskott m.m. [21]
Företagshälsövård. [44]
Allmän arbetstidslag. [66]
Arbetstid m m i husligt arbete. [67]

Kommunikationsdepartementet

Allmänna vägar. [17]
Parkering. [18]
Bilregistrering. [23]
Lokal trafikservice. [33]
Transportforskningens organisation. [34]
Storlandstingets författning. [35]
Förvaltning och folkstyre. [47]
Arkiv inom hälso- och sjukvård. [53]

Finansdepartementet

Koncentrationsutredningen. II. Kreditmarknadens struktur och funktionssätt. [3] III. Industrins struktur och konkurrensförhållanden. [6] IV. Strukturutveckling och konkurrens inom handeln. [6] V. Ågande och inflytande inom det privata näringslivet. [7]
Upphandling av byggnader. Del. I. Formerna. [20]
Avstämning av 1966 års långtidsutredning. [24]
Ändrade avskrivningsregler för rörelse- och hyresfastigheter. [26]
1966 års fastighetstaxeringskommittéer. 1. 1966 års allmänna fastighetstaxering. [31]. 2. Fastighetstaxeringens regler och organisation. [32]
Eldistributionens rationalisering. [39]
Affärsverksutredningen. 1. Affärsverken: Ekonomi, konkurrens och effektivitet. Del 1. [46] 2. Del 2. Bilagor. [46]
Traktorbeskattning. [50]
Stättigt försäkringsvärd. [52]
Förenklad aktiehantering. [59]

Utbildningsdepartementet

1958 års utredning kyrka-stat: XI. Svenska kyrkan och staten. [11]

Förvaltningen av kyrklig jord m.m. [12]
Läromedelsutredningen. 1. Skolboksläveranser. [14]
2. Läromedel för specialundervisning. [36]
1965 års Musikutbildningskommitté. 1. Musikutbildning i Sverige. Del. I. [15] 2. Del. II. [49]
Studieprognos och studieframgång. [25]
Förslag till predikotexter ur Gamla Testamentet för kyrko-årets sön- och helgdagar. [42]
Huvudmannaskapet för de gymnasiala skolformerna. [63]
Nyöversättning av Nya testamentet. [65]

Jordbruksdepartementet

Skogsbrukets planläggningsfrågor. [8]
Virkesbalanser 1967. [9]
Fritidsfisket. [13]
Rennärningen i Sverige. [16]
Jordhävdslag [22]
Jordbruksarrende. [57]

Handelsdepartementet

Konsumentupplysning. [58]

Inrikesdepartementet

Statistikbehov och statistikproduktion för regionala utredningar. [29]
Bostadsbyggandets planering och kreditförsörjning. [30]
Konfliktdirektiv. [37]
Boendeservice 1. [38]
Upphandling av stora bostadsprojekt. [43]
Statskontorets översyn av arbetsmarknadsverkets organisation. 1. Arbetsmarknadsverket och arbetsmarknadspolitiken. Huvudrapport. [60] 2. Skilda rapporter. [61] (utkommer senare) 3. Tio ekonomer om arbetsmarknadspolitiken. [62]